

MELLOM ARBEIDSMILJØTILTAK OG PROAKTIV KULTURPOLITIKK

EN KVALITATIV STUDIE AV ARBEIDSLIVETS KULTURSEILAS
– ET PROSJEKT INITIERT AV VESTFOLD FYLKESKOMMUNE



Høgskolen i Vestfold

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

MASTEROPPGAVE

TVERRFAGLIG MASTER I SAMFUNNSVITENSKAP

Kandidatens navn: Mette Tangen

August 2012

TIL MAMMA

SAMMENDRAG

Min masteroppgave tar utgangspunkt i Arbeidslivets KulturSeilas (AKS), et prosjekt initiert av Vestfold fylkeskommune. AKS er et kulturelt tilbud til organisasjoner og bedrifter i Vestfold, hvor deltakerne får kulturopplevelser av høy kvalitet. Også partene i arbeidslivet er involvert i dette, og deres visjon er at kultur på arbeidsplassene kan føre til mer trivsel, kreativitet og innovative medarbeidere. Det er spesielt av interesse å se om Aks' virksomhet kan ha betydning for psykososialt arbeidsmiljø, ved at prosjektets har hatt intensjoner om å skape mer attraktive arbeidsplasser og øke fellesskapsfølelsen mellom ansatte og arbeidsgivere. Dette er ganske ambisiøse målsetninger, og i min undersøkelse utfordrer jeg disse ambisjonene ved å foreta en kvalitativ analyse innenfor to av virksomhetene som er deltakere i prosjektet. Her spør jeg etter om AKS har hatt betydning for deres arbeidsmiljø, og om det kan anses som et velegnet arbeidsmiljøtiltak. I forlengelsen av dette, setter jeg fokus på norsk kulturpolitikk og den kraftige veksten kulturnæringen har hatt siden år 2000. Endrede samfunnsforhold og raskt voksende teknologisk utvikling har skapt vanskelige kår for utøvere innenfor kunst- og kulturfeltet. Norsk kulturpolitikk har lagt føringer for å legge til rette for at fylkeskommuner skal kunne bli regionale utviklingsaktører. Her er samarbeid mellom kultur og næring en nøkkelfaktor, og det har derfor vært i min interesse å se om det i utgangspunktet har vært norsk kulturpolitikks intensjon å fremme arbeidsmiljøforholdene for andre næringer enn sin egen. AKS jobber tett med næringslivet, og kan tegne som et eksempel på hvordan kultur og næring samarbeider per i dag. Det interessante er å få mer kunnskap om hvem som drar størst utbytte av dette, kultur- eller næringslivet, og her kan deltakere i AKS-prosjektet være gode bidragsyttere. I dag pågår det en debatt om hva samfunnet somhelhet får igjen av denne storstilte kultursatsingen. Myndighetene har derfor satt ned et utvalg for å se på effekten av kultursatsingen, og mens dette blir utredet fortsetter kulturkonsumet i norsk næringsliv å vokse kraftig.

FORORD

Alt godt har en ende, også prosessen jeg har vært i med skrivingen av denne masteroppgaven. Etter en krevende innspurt kan jeg nå gå inn i en litt roligere fase. Det er flere som må takkes for at jeg har kommet dit jeg er i dag. Først vil jeg takke alle foreleserne jeg har hatt ved Høgskolen i Vestfold, for at dere har formidlet fagstoffet med så stor innsikt og engasjement – tusen takk for kunnskapsformidlingen! Den andre jeg må takke er veilederen min, Leif Inge Magnussen, for gode korrektiver og faglige innspill under skriveprosessen. Spesielt har det vært godt i den strevsomme og hektiske innspurten. Jeg må også rette en takk til prosjektleder for AKS i Vestfold, Dag H. Skatteboe, for all velvilje jeg har blitt møtt med, og god informasjon om kulturprosjektet. På høgskolebiblioteket jobber det mange flotte folk, og tusen takk til dere for de gode bibliotekfaglige hjelpene dere er for oss studenter. Til sist må jeg takke min kjære der hjemme for støtten jeg har fått under utdanningen. Takk for gode kopper med te i sene kveldstimer i hektisk eksamenslesing, og spesielt under innspurten til denne masteroppgaven. Nå er jeg ved veis ende, og det kjennes veldig bra!

INNHALDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	iii
FORORD.....	iv
1. INTRODUKSJON.....	7
Bakgrunn.....	7
Beskrivelse av AKS	7
Valg av AKS.....	8
Forskningsspørsmålet	9
Metode	9
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER.....	11
2.1. Innledende	11
2.2. Organisasjonskulturelle begreper	12
2.3. Arbeidsmiljø	18
Arbeidsmiljøloven	18
Psykososialt arbeidsmiljø	19
2.4. Kulturfeltets utvikling.....	20
Kultursatsing	20
2.5. Forskning relatert til AKS.....	28
Arts and cultural experiences.....	28
AKS og bedrifters motiver	30
Sammendrag	33
3. METODE	34
Innledende	34
Undersøkelsens formål.....	35
Forskningsspørsmålet	36
Metodevalg.....	37
Utvalg.....	39
Intervjuprosessen	41
Transkribering	43
Dataene	44
Etisk refleksjon	44
Sammendrag	45
4. ANALYSE.....	46
4.1. Innledende	46
4.2. Intensjoner ved AKS	47
Midttun.....	48
Høyborg.....	51

4.3. Arbeidsmiljø	53
4.3.1. AKS som påvirkningsfaktor	54
Kommunikasjon og samhold	55
Ledernes rolle	58
Arbeidsmiljøfokus	60
4.4. Kulturopplevelsen	64
4.5. Andre opplevelser	69
4.6. Kulturpolitisk bevissthet	71
4.7. Sammendrag	74
5. DISKUSJON	76
5.1. Innledende	76
5.2. Den norske «kulturrevolusjonen»	76
Kulturpolitiske strategier	76
Kulturpolitikk og arbeidsmiljø	79
Kultur som dannelsesreise	81
Kultursatsing under lupen	83
5.3. Sammendrag	84
6. AVSLUTNING	86
Innledende	86
Forskningsspørsmålet	86
Hva funnene har vist	87
Framtidsperspektiver	88
LITTERATULISTE	91

Bildet på forsiden er fra utklippstavlen til Word

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 2: Prosjektvurdering fra NSD

Vedlegg 3: Samtykkeerklæring

Vedlegg 4: Intervjuguide

Forkortelser: AKS - Arbeidslivets Kulturseilas

DKS – Den Kulturelle Skolesekken

NSD – Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste

HR – Human Resource

1. INTRODUKSJON

Bakgrunn

Valg av emne for denne masteroppgaven begynte med at vi som studenter fikk en innføring i forskjellige forskningsprosjekter som Høgskolen i Vestfold hadde vært med på eller var i gang med. Her deltok faglærere med kompetanse på emner som angår vår tverrfaglige masteren i samfunnsvitenskap. Eiri Elvestad holdt et innlegg om forskning¹ hun hadde gjennomført for Vestfold Fylkeskommune, og dette omhandler et prosjekt som heter Arbeidslivets KulturSeilas² (AKS). Denne forskningen gir et tallmateriale i forhold til hvor lenge deltakende bedrifter har vært med i AKS, hvor mange arrangementer de har vært med på, hvordan de likte det og hvor mange som deltok og så videre. Det blir også rettet spørsmål knyttet til endringer i de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, som følge av deltakelse på disse arrangementene. Siden vi ble ansporet til å koble oss på forskningsprosjekter som Høgskolen i Vestfold er medvirkende i, vakte AKS-prosjektet min interesse. I den forbindelse hadde jeg noen samtaler med Eiri Elvestad om dette, og hun ga meg tips og råd i forhold til hvordan dette burde gjennomføres. Dette medvirket at jeg absolutt fikk god lyst til å gå videre med undersøkelse rundt dette kulturtilbudsprosjektet.

Beskrivelse av AKS

Arbeidslivets KulturSeilas³ (AKS) er et prosjekt i regi av Vestfold fylkeskommune, ved kulturavdelingen. Dette prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom partene i arbeidslivet på den ene siden, og fylkeskommunen og kulturnæringen på den andre. Det er en intensjon om at AKS skal bidra til at den enkelte deltakende bedrift blir en mer attraktiv arbeidsplass, mer trivsel på jobben og større fellesskapsfølelse mellom alle nivåer i bedriftsstrukturen⁴. Oppstarten av AKS fant sted i 2005, og det var først tenkt som et pilotprosjekt med åtte arrangementer fordelt over to år, og i denne fasen var det syv bedrifter i Vestfold som deltok. Etter hvert ble prosjektet utvidet, og i 2008 var tallet på organisasjoner og bedrifter knyttet til AKS oppe i femten. Fra høsten 2010 ble prosjektet nasjonalt anerkjent ved at det ble bevilget 2,3 millioner fra statsbudsjettet. Dette muliggjorde en økt satsing, og man kunne invitere flere

¹ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

² (AKS, u.å.)

³ (AKS, u.å.)

⁴ (Vestfold fylkeskommune, 2012)

bedrifter til å være med. Derfor vil antall virksomheter som er deltakende i AKS i 2012, være oppe i cirka tretti. Som det ser ut i dag, er AKS-bedriftene spredt over hele Vestfold.

Organisasjonene og bedriftene som er med, representerer både offentlig og privat sektor, og mange ulike bransjer er med. I tillegg til at AKS er forankret i ledelsen i den enkelte bedrift, er også tillitsmannsapparatet involvert. Videre har alle som er med i prosjektet en eller flere kulturkontakter blant de ansatte, alt etter størrelse på bedriften eller organisasjonen.

Hovedbudskapet er at kunst og kulturopplevelser skal bli en naturlig dele av alles arbeidsliv. Man har tatt skrittet videre fra Den kulturelle skolesekken i grunnskolen (DKS), og ført dette videre til arbeidslivets arena⁵.

Vestfold fylkeskommune ser for seg at AKS skal gi den enkelte bedrift forskjellige kulturelle inntrykk innen musikk, scenekunst, lokal historie, litteratur og billedkunst. Så her er det et vidt spekter av opplevelser og kunstneriske uttrykk AKS samarbeider med den enkelte deltakende bedrift om utviklingen av arrangementene, og disse foregår både på og utenfor arbeidsplassen.

Valg av AKS

Ifølge hjemmesiden til AKS⁶, viser forskning at økonomisk vekst er større der kulturlivet blomstrer. Videre anser NHO og LO⁷ at det finnes spesielle kjennetegn knyttet til økonomisk suksess, så som kreativitet, konkurransevne og trivsel. Man anser at et prosjekt som AKS bidrar til en slik positiv økonomisk utvikling, ved at arbeidstakernes får en positiv opplevelse av arbeidsplassen. Dette kan igjen være avgjørende for deres helse og trivsel. Kreative og produktive ansatte er avhengig av at disse faktorene slår positivt ut, mener de ansvarlige for prosjektet. De sosiale relasjonene mellom de strukturelle nivåene i blir styrket, og kommunikasjonen flyter bedre. Arbeidstakerne blir mer trygge, og kreftene blir frigjort kreativ utfoldelse. Bedre bedriftskultur, sterkere kjerneverdier og større lojalitet er noe av det grunnleggende i filosofien bak AKS-programmet. Dette bygger på positiv psykologi innenfor arbeidslivsforskning, hvor positiv bedriftsutvikling er basert på slike nøkkelbegreper.

⁵ (AKS, u.å.)

⁶ (AKS, u.å.)

⁷ (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

Forskningsspørsmålet

Alle partene som samarbeider i relasjon til AKS, har det til felles at de ser påvirkningen på arbeidsmiljøet som vesentlig. Med bakgrunn i den informasjon som foreligger over, har jeg kommet fram til et todelt forskningsspørsmål. Jeg ønsker å få mer kunnskap om hvilken påvirkning AKS har på arbeidsmiljøet, og om de kulturpolitiske føringene etter år 2000 har vært relatert til virksomheters arbeidsmiljøforhold. Forskningsspørsmålet lyder slik:

- *Hvilken betydning har den enkelte bedrifts fokus på å styrke arbeidsmiljøet for hvordan kulturtilbud som AKS oppleves i relasjon til dette feltet?*
- *Hvilke kulturpolitiske føringer ligger til grunn for å starte opp prosjekter som AKS, og hvilken relasjon kan dette ha til bedrifters arbeidsmiljøforhold?*

Det er et overordnet mål å se hva kultur på arbeidsplassen tilfører de ansatte, og om dette er med på å skape et bedre psykososialt arbeidsmiljø. Hvordan den enkelte virksomhet har fokus på arbeidsmiljøet kan også ha betydning, og det er noe jeg etterspør. Ved å se dette i sammenheng med norsk kulturpolitikk, kan det tegne seg et klarere bilde av både bakgrunn og hensikt med den store satsingen på kultur.

Metode

I min kvalitative undersøkelse har jeg intervjuet seks personer som alle har et ansvar som kulturkontakt eller støttespiller i egen virksomhet. Noen er ledere, andre er mellomleder eller vanlig ansatt. Utvalget består av fire kvinner og to menn, likt fordelt på disse to organisasjonene. Jeg har tatt opp intervjuene på digitalt verktøy, noe som fordrer godkjenning fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD). Dette er et viktig moment i forhold til det etiske og juridisk ansvaret man har som forsker, og personvernet er involvert her. Jeg sendte en henvendelse til NSD for godkjenning av personopplysninger og prosjekt høsten 2011. Etter litt retting av det innsendte materialet, mottok jeg godkjenning i forhold til personopplysninger (Vedlegg 1) og av prosjektet (Vedlegg 2) i posten. Dette innbefatter også godkjenning av forskningsspørsmål og intervjuguide (vedlegg 4), og videre av samtykkeerklæringen (Vedlegg 3) som den enkelte informant har måttet underskrive. Til

etterretning har alle mine informanter underskrevet på sin samtykkeerklæring. Prosjektet mitt må være ferdigstilt og avpersonifisert innen utgangen av desember 2012. Jeg fikk oversendt en kontaktliste av prosjektleder for AKS, og dette gjorde at tilgangen til feltet ble noe enklere. Men det tok allikevel litt tid før noen svarte på henvendelsen, så først i slutten av januar 2012 kom jeg i gang. Det ble en interessant og lærerik opplevelse, noe analysekapitlet vil si noe mer om.

I diskusjonen og avslutningskapitlet vil jeg drøfte hvilke funn som kom ut av intervjuprosessen, og dette vil bli sett på i sammenheng med norsk kulturpolitisk satsing. Da er det som nevnt de påvirkninger som kan relateres til arbeidsmiljøet som er interessant; om kultur på jobben kan skape mer innovative og motiverte ansatte, og et mer konkurransedyktig arbeidsliv.

2. TEORETISKE PERSPEKTIVER

2.1. Innledende

Denne masteroppgaven har et todelt forskningsspørsmål, og det er derfor nødvendig å koble inn teori som kan fange dette. Det er først nødvendig å gå nærmere inn på hva den enkelte bedrifts fokus på psykososialt arbeidsmiljø kan bety for hvordan AKS oppleves, ikke bare som kulturtilbud, men mer som et arbeidsmiljøtiltak. For å kunne si noe om dette vil jeg trekke fram noen teorier jeg finner anvendbare i forhold til forskningsspørsmålet jeg har stilt. Første utgangspunkt ligger Jacobsen og Thorsvik⁸, to anerkjente fagpersoner innenfor organisasjon- og ledelsesfag i Norge i dag. Det kan også være hensiktsmessig å belyse hvordan mennesker i organisasjoner fungerer i sammenheng med de oppgaver og lønnsomhetsperspektiver en organisasjon til enhver tid skal håndtere. I den forbindelse blir det en kort gjennomgang av noen teoretiske vinklinger innenfor personalledelse som Grimsø⁹ framsetter. Nyere måter å tenke organisasjon og ledelse på i dag, ved å bruke begreper som rammer eller perspektiver, er noe Bolman og Deal¹⁰ har skrevet interessant om. I forlengelsen av min redegjørelse for organisasjonsteori og begreper, kommer en gjennomgang av deler av arbeidsmiljøloven, spesielt den delen av loven som omhandler psykososialt arbeidsmiljø og begreper knyttet til dette¹¹. Neste trinn vil være å se på den historiske utviklingen i Norge innenfor det kulturpolitiske feltet. Spesielt er forholdet mellom kultur og næring er av interesse, og den vekselvirkning som et slikt samarbeid kan genere. Det blir også sett noe på forholdet mellom helse og kultur, siden dette er et politisk satsingsområde i dag.

Til sist i dette kapitlet blir det en kort gjennomgang av flere forskjellige forskningsrapporter som er gjennomført og knyttet spesielt til AKS i Vestfold. Dette materialet er spesielt viktig i forhold til analysen av datamaterialet.

⁸ (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

⁹ (Grimsø, 2005)

¹⁰ (Bolman & Deal, 2009)

¹¹ (Pettersen & Johansen, 2010)

2.2. Organisasjonskulturelle begreper

Menneske og organisasjon

Når det gjelder hvilken plass individet har eller bør ha i en organisasjon, må det nevnes at her finnes det mange teorier. Man kan også snakke om teorier som er mer anvendt enn andre, og dette kan avhenge av hvilket land man bor i eller hva som til enhver tid anses mest virkningsfullt. I *Hvordan organisasjoner fungerer* beskriver Jacobsen og Thorsvik¹² beskrives organisasjoner som sosiale systemer, som har som primær oppgave å nå fram til felles mål ved felles innsats. For å kunne lykkes med dette, er det viktig at både den formelle organisasjonsstrukturen og den uformelle organisasjonskulturen står i balanse til hverandre¹³. Dette er også noe som er aktuelt innfor et personalledelses-perspektiv, noe som kort summert innebærer å håndtere de ressursene som organisasjoner til enhver tid råder over: menneskelige-, tekniske- og økonomiske ressurser. Hos Grimsø¹⁴ blir begrepet arbeidsmiljø delt opp i kategorier eller faktorer, hvor det som er aktuelt å se på i denne sammenheng, er den psykososiale faktoren. Slik Grimsø¹⁵ skisserer det, dreier dette seg om hvordan forhold mellom mennesker påvirker arbeidssituasjonen, hvilke verdier og holdninger man har, om det er samarbeid eller konflikt, eller grader av sympati eller antipati. Mye av de utfordringer man har innenfor personalledelse blir avhjulpet ved en stadig revurdering av arbeidsforholdene gjennom Arbeidsmiljøloven¹⁶. Dette står i sammenheng med slik Jacobsen og Thorsvik¹⁷ ser på organisasjoner som sosiale systemer. Betydningen av hvordan folk har det når de er på jobb, er godt dokumentert, og at gode arbeidsforhold kan medvirke til økonomisk profitt for den enkelte organisasjon. I boken *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse* klargjør Boman og Deal¹⁸ hvordan de forskjellige prosessene som foregår i en organisasjon, ligger innenfor fire perspektiver eller rammer. Det er spesielt en av disse rammene det skal fokuseres på en her, og den går under betegnelsen *Human Resource*, eller HR (blir brukt heretter). Innenfor et HR-perspektiv bygges det på antakelsen om at det ikke er nok for arbeidstakere å få lønn for hardt arbeid, men at det bør eksistere visse goder utover dette. Innenfor dette perspektivet skal organisasjoner også oppfylle menneskelige behov, hvor mennesket og organisasjon står i

¹² (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

¹³ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 6-20)

¹⁴ (Grimsø, 2005)

¹⁵ (Grimsø, 2005, s. 353-357)

¹⁶ (Pettersen & Johansen, 2010)

¹⁷ (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

¹⁸ (Bolman & Deal, 2009)

et avhengighetsforhold. Dårlig tilpasning går ut over begge parter, og det er derfor viktig å legge til rette for at tilpasningen er best mulig. Her står de menneskelige behovene i et tilpasningsforhold til organisasjonens økonomiske forhold. Det hersker en viss uenighet mellom ulike faggrupper når det gjelder hva som det skal tas mest hensyn til: menneskelige behov for gode arbeidsforhold eller organisasjonens behov for lønnsomme arbeidere. Forfatterne diskuterer hva menneskelige behov er, sett i lys av flere teoretikere innenfor forskjellige fagfelt. Her blir også psykologen Maslows kjente, men også omstridte behovspyramide presentert, men i samlet sum kan det sies at samspillet mellom menneske og organisasjon påvirker begge parter¹⁹.

Symbolikk og identitet

En annen ramme hos Bolman og Deal²⁰ (2009), som det kan være relevant å ha en tilnærming til for å kunne belyse første del av undersøkelsens forskningsspørsmål, er den symbolske rammen. Her foregår det en dypere gjennomgang av mer grunnleggende teorier rundt symbolikk i relasjon til organisasjonsteori, og noen av disse teoriene blir samlet i fem grunnleggende setninger. Den første vektlegger betydningen av hendelser framfor at de skjer. Videre er det slik at mennesker opplever livet forskjellig, derfor vil aktivitet og mening ha individuell betydning. Når det oppstår usikkerhet i ulike situasjoner, vil bruk av symboler redusere usikkerhet, og individets håp og forventninger gjenopprettes. De hendelser og opplevelser man møter er viktigst for det de uttrykker, mer enn for hva det får fram. Her dannes helter, riter, seremonier og historier, noe som stabiliserer og skaper mening og livsmot. Sist, men ikke minst, kan kultur anses som et lim eller bindemiddel mellom ulike mennesker i en organisasjon, noe som kan være avgjørende for at man når de mål som er satt²¹ (Bolman & Deal, 2009, s. 287).

Videre forklarer Bolman og Deal²² (2009) forskjellige begreper som innbefattes i den symbolske rammen innenfor organisasjonskulturen, og noen av dem tas med her. Myter er for eksempel et middel til å uttrykke og opprettholde solidaritet og felleskap, selv om det også

¹⁹ (Bolman & Deal, 2009, s. 147-165)

²⁰ (Bolman & Deal, 2009)

²¹ (Bolman & Deal, 2009, s. 187)

²² (Bolman & Deal, 2009)

springer ut av ubevisste håp og motsetningsforhold. Slik disse forfatterne ser det, støtter for eksempel myter opp under de verdier organisasjoner står for, som bør respekteres og som man ønsker å skape felles oppslutning rundt. På denne måten skapes identiteten til den ultimate arbeidsplass. Ritualer er også en viktig del av organisasjonskulturen. Det kan være repeterende handlinger som å spise sammen i lunchen, eller ut fra denne undersøkelsens ståsted: delta på AKS-arrangementer. Slike kollektive eller private handlinger er med på å gi mening og struktur i en uforutsigbar hverdag. I dypeste forstand kan ritualer anses som hellige handlinger og vaner, som både binder og frigjør. Når noen begynner og slutter i en jobb, er det vanlig å ha ritualer for velkomst og avskjed. Bortfall av ritualer kan føre til stor tomhetsfølelse for dem som blir berørt. I en organisasjon i endring for eksempel, kan dette få store konsekvenser for de ansatte, og kan være grobunn for mye misnøye. Grensegangen mellom ritualer og seremonier kan være uklar, men ritualer kan anses for å være av mer hverdagslig karakter. Derimot er seremonier å anse som mer omfattende, og utøves i forhold til spesielle situasjoner og overgangsfaser. Både ritualer og seremonier befinner seg i spenningspunktet mellom medgang og motgang, og hjelper folk til å takle dette. Slike kulturelle fenomener er med på å binde fortid og nåtid sammen. Det symbolske perspektivet kan være med på å klargjøre organisasjonskulturens premisser, og her kan man også fornemme den enkelte organisasjons identitet. Samhandling og følelser, uttrykk og tolkninger, språk og estetikk er elementer som må ligge til grunn om en skal tolke organisasjonskultur ut fra et symbolsk perspektiv²³.

Identitet er noe som høyst ulike grupper og organisasjoner streber etter å finne og stadfeste, alt fra kirkesamfunn til offentlig forvaltning. Ifølge Bolman og Deal²⁴ er identitet å søke etter og finne hvem man er som menneske, og i like stor grad hvem man ikke er. På samme måte søker altså organisasjoner å finne sin identitet for å vite hva og hvem man er, og også i forhold til omgivelsene. Det blir et spørsmål om legitimitet, noe som også fremmer aksept og anerkjennelse i omgivelsene, og man gjør sin organisasjon attraktiv på en legitim måte. Uten å komme mer innpå det her, kan det se ut som dette er i tråd med hva Vestfold fylkeskommune²⁵ anser AKS for å være: et virkemiddel som kan gjøre medlemsbedriftene blir mer attraktiv både seg selv og for sine omgivelser. Med dette som bakgrunn kan man si

²³ (Bolman & Deal, 2009, s. 288-302)

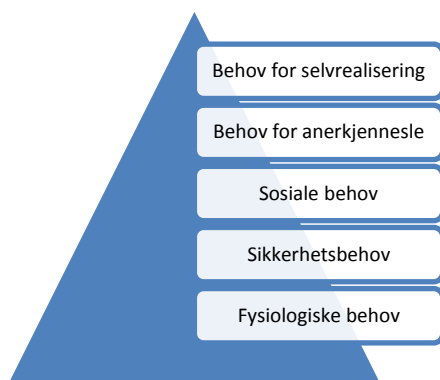
²⁴ (Bolman & Deal, 2009)

²⁵ (Vestfold fylkeskommune, 2012)

at et symbolsk perspektiv kan være en måte å forstå en organisasjons uformelle sider, og også å finne dens «sjel» eller identitet²⁶.

Motivasjonsfaktorer

I det tidligere avsnitt om HR ble det nevnt at Bolman og Deal²⁷ ser på HR-rammen som en måte organisasjoner bør imøtekomme sine ansattes menneskelige behov. Hos Jacobsen og Thorsvik²⁸ blir både menneskelige behov og forventninger sett på som spesifikke forutsetninger for å motivere ansatte. Både hos Bolman og Deal og hos Jacobsen og Thorsvik blir det referert til Maslows behovspyramide. For lettere å kunne referere til nettopp denne modellen, er teksten satt inn i en egendefinert figur som vises under:



Kilde: ²⁹

Maslows behovspyramide er blitt kritisert av mang for at kategoriene er upresise, og at det rent empirisk vil være vanskelig å rangere disse. Allikevel er disse fem behov langt fra fremmede tanker i forhold til grunnleggende arbeidsmiljøprinsipper, og at det her er snakk grunnleggende forutsetninger for å motivere ansatte. Det som mange fagpersoner synes det er

²⁶ (Bolman & Deal, 2009, s. 320-326)

²⁷ (Bolman & Deal, 2009)

²⁸ (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

²⁹ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 222)

vanskelig å være enig i, er Maslows rangering av disse behovene, som det ble nevnt tidligere. På bakgrunn av dette, har derfor andre teorier vunnet mer gjennomslag³⁰.

Ved å se bort fra Maslow har en rekke fagfolk en sterkere tilknytning til Herzbergs³¹ motivasjonsteori, og ser den som et bedre utgangspunkt for å kunne forstå hva arbeidstakerne mener virker motiverende. Dette er anerkjent forskning på feltet, og regnes som et grunnleggende bidrag innenfor motivasjonsteori. Hertzberg har undersøkt hva folk egentlig ønsker at jobben skal gi dem, og viste i sin studie at trivsel var relatert til arbeidsoppgavenes karakter, og at mistrivsel var relatert mer til arbeidsmiljøforholdene. Med utgangspunkt i denne dikotomien, har Hertzberg laget to parallelle akser av faktorer som fører til henholdsvis trivsel i den grad de første er tilstede, og mistrivsel i den grad de siste ikke er tilstede. Det er snakk om to sett faktorer som er vidt forskjellige, hvor den ene knytter seg til det som er relatert til jobben *i seg selv*, og det andre til det som kan relateres til det som skjer *rundt jobben*. Herzberg har to forskjellige utgangspunkter her, noe som han benevner som «*actuating approach*» og «*avoidance behavior*»³². Det første begrepet hentyder til det som virker motiverende og handler om egen personlig vekst i jobben. Den siste er noe som i motsetning til den første skal virke preventivt, ved å forhindre uønskede forhold i tilknytning til og rundt jobben. Det er disse forholdene som skaper negative psykososiale arbeidsforhold, slik Herzberg ser det. Disse siste motiverer ikke ansatte til høy grad av jobbtillfredshet slik som de første, men de kan være med på å forhindre mistrivsel i den grad disse forholdene ikke er tilstede³³.

Hos Jacobsen og Thorsvik (2007) har disse faktorene blitt satt inn i en figur, som blir vist lenger nede. Disse forfatterne forklarer dette forså vidt på samme måte som opphavsmannen, og disse to måtene å vurdere folks motivasjon og mistrivsel på, kan gjøre det lettere å se etter hva et godt arbeidsmiljø egentlig handler om. Min undersøkelse ser etter om det primære fokus på arbeidsmiljø i den enkelte organisasjon har hatt noe å si for hvordan AKS har blitt brukt som et slikt tiltak. I tillegg har det vært et ønske å klargjøre om norsk kulturpolitikk har hatt arbeidsmiljøet i norske bedrifter som en målsetning i sin satsing, ved at det er lagt

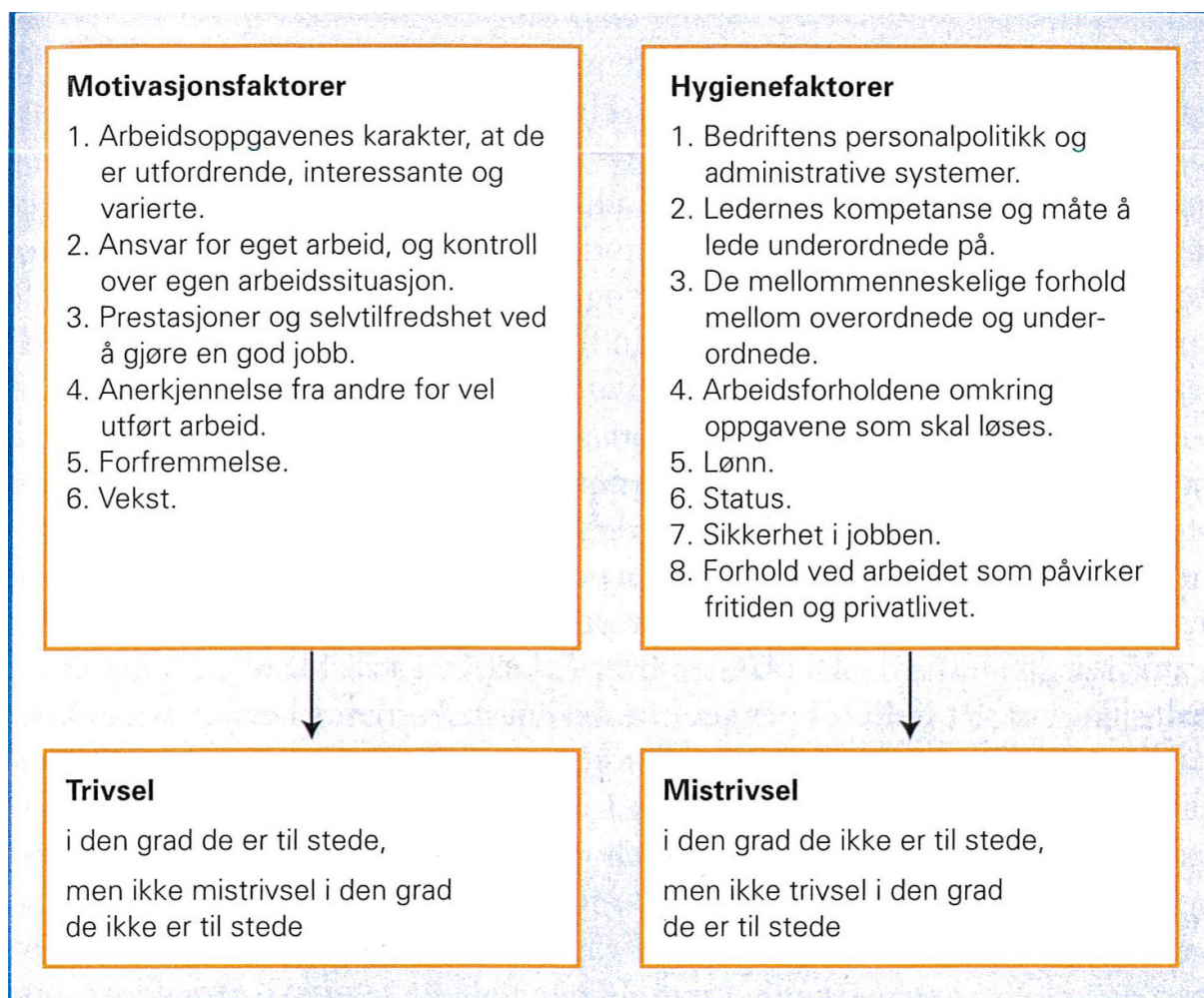
³⁰ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 220-224)

³¹ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993)

³² (Herzberg et al., 1993, s. 114)

³³ (Herzberg et al., 1993, s. 113-119)

føringer for at tiltak som AKS kan få blomstre i fylker og regioner. Ved å se hvordan Jacobsen og Thorsvik³⁴ har satt dette opp, kan analysen bli enklere å gjennomføre:



Kilde:³⁵

Dette kan være hensiktsmessig å vise disse to figurene i forhold til hva som teoretisk kan anses å være grunnleggende behov ved arbeidsmiljøet i enhver organisasjon. I sammenheng med AKS-prosjektet, kan dette kunne belyse hvorfor kulturtilbud kan være et virkemiddel som kan motivere ansatte i medlemsbedriftene. Jacobsen og Thorsvik³⁶ hevder at det er store forskjeller på hva som motiverer ansatte, tatt i betraktning hva arbeidsoppgavene fordrer av

³⁴ (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

³⁵ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 227)

³⁶ (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

den enkelt. Omgivelsene rundt spiller også en vesentlig rolle, det være seg kunder, samarbeidspartnere eller belønningssystemer. Andre faktorer som påvirker motivasjon kan være ansattes sosiale bakgrunn, erfaringer og utdanning. Dette har betydning for de muligheter, men også begrensninger, organisasjoner har for å benytte seg av teknikker og systemer som kan anses som mest suksessrike³⁷.

2.3. Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven

I dette avsnittet ønsker jeg å redegjøre for sider ved Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern³⁸ (Pettersen & Johansen, 2010), som det kan være hensiktsmessig å ta med i forlengelsen av begrepet organisasjonskultur og personalledelse. Det kan også skape bedre forståelse for de underliggende begreper som er gjennomgått ovenfor. Loven slik vi kjenner den i dag, er fra 1977, med påfølgende endringer. Slik jeg ser det, omhandler loven både de formelle sider ved organisert arbeidsliv, så vel som de uformelle. I det første forordet til loven redegjøres det for lovens bakgrunn, og at det i utgangspunktet var behovet for en lov for spesifikt rettet mot arbeidsmiljøet, dette som en nødvendig konsekvens av industrialiseringen i Norge, så vel som hele den vestlige verden. Men etter som tiden har utviklet seg, har mange arbeidsgivere og arbeidstakere i privat- og offentlig sektor følt at loven har vært lite representativ for deres form for arbeidsliv. Opprinnelig var den tilpasset de problemer som arbeidstakere opplevde under industrialiseringen og yrker tilknyttet den type virksomhet. Forordet i loven gir en rask historisk gjennomgang av hvordan partene i arbeidslivet har jobbet, med særlig vekt på fagbevegelsenes kamp for arbeidstakernes rettigheter på en rekke områder. Myndighetene har prøvd å holde takt med samfunnsutviklingen, noe som har vært vanskelig, spesielt må dette knyttes til rask teknologisk utvikling, globalisering og økende kompetansekrav i dagens arbeidsliv. Selv om arbeidsmiljøloven primært er ment å ha en forebyggende effekt, kan det se ut som om arbeidslivet anno år 2000 allikevel produserer like mange «vondter» som før, men på en annen måte. Dette har medført tilnærmet uendrede antall sykedager sammenlignet med da den ble etablert³⁹.

³⁷ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 216-246)

³⁸ (Pettersen & Johansen, 2010)

³⁹ (Pettersen & Johansen, 2010, s. 5-7)

Psykososialt arbeidsmiljø

I innledningen til kapittel 4⁴⁰, som omhandler psykososiale sider ved arbeidslivet, ses det på krav som bør stilles til arbeidsmiljøet. Her blir det særlig vektlagt nettopp dette at samfunnsendringene har ført til et skifte mellom det industrialisert samfunn og over til et mer kunnskapsbasert samfunn. Både i privat og offentlig sektor har antall ansatte hatt stor økning, mens industrien ikke har økt på flere tiår. Krav til kompetanse på mange arenaer i arbeidslivet har gjort synliggjort andre problemstillinger ved arbeidslivet, hvor globaliseringen og kunnskapsflyt kan anses som mest utslagsgivende. Ansattes påvirkning og innflytelse på egen arbeidssituasjon begrenses av forhold i omgivelsene, noe som også har betydning for motivasjon og trivsel. Slik loven framlegger det, vil det derfor være nødvendig å se på andre måter å få til et godt arbeidsmiljø på. Blant annet nevnes de demokratiske prosesser som et eksempel, og dette bygges best i virksomheter som er lærings-, utviklings- og omstillingsorienterte. Dette utfordrer det syn som har vært rådende under mer industrialiserte arbeidsforhold, og det er en stor omstillingsprosess for lovverket. I dag stilles det høye krav fra partene i arbeidslivet til hvordan tillitsvalgte og verneombud i de enkelte foretak skjøtter sine verv har også økt, og det kan være avgjørende i hvor stor grad disse har den omstillingsevne og vilje som kreves for å få til nødvendige endringer. Rent konkret dreier det seg mye om hvordan sosiale relasjoner blir ivaretatt og hva som er nødvendig for å opprettholde relativt trygge arbeidsforhold.⁴¹

Helse og stress

Noe som imidlertid kan savnes i arbeidsmiljøloven⁴², slik jeg ser det, både under områdene relatert psykososiale forhold og i kapitlene relatert til verneombud og arbeidsmiljøutvalg, er at forebyggende tiltak av sosial eller kulturell karakter foreløpig ikke er med. Einarsen og Skogstad⁴³ har gjort en begrepsavklaring i forhold til hvordan man tidligere har sett på psykososiale faktorer bare som ensidige belastninger ved arbeidssituasjonen. Slik de ser det er arbeidssituasjoner en blanding av psykologiske og sosiale faktorer og hva som foregår i samspillet dem imellom. Det første dreier seg om individuelle egenskapers betydning for mestring, mens det andre dreier seg om betydningen av å takle det mellommenneskelige

⁴⁰ (Pettersen & Johansen, 2010)

⁴¹ (Pettersen & Johansen, 2010, s. 63-67)

⁴² (Pettersen & Johansen, 2010)

⁴³ (Einarsen & Skogstad, 2011)

samspill, og hvordan dette influerer på det første. Disse to momentene kan ses på som faktorer som kan ha avgjørende betydning for motivasjon, og kan være et supplement til tidligere teorier og modeller⁴⁴.

Uten at jeg kommer til å gå mer inn på dette her, kan dette underbygge at Arbeidsmiljøloven⁴⁵ slik vi kjenner den i dag, har noen utfordringer i forhold til å henge med i den rivende utviklingen som har foregått i arbeidslivet de siste tiårene. Som det framkommer har det kunnskapsbaserte arbeidslivet helt andre utfordringer enn det tradisjonelle og industrialiserte. Om den folkelige oppfatningen av stress som noe negativt, vil det over tid kunne påvirke helsen i uønsket retning. Dette bør i større grad knyttes sammen med hvordan Einarsen og Skogstad⁴⁶ ser på forholdet mellom helse og stress, hvor egen mestring influeres av hvilke evner den enkelte har til å takle mellommenneskelige relasjoner.

2.4. Kulturfeltets utvikling

Kultursatsing

Dette delkapitlet vil omhandle hvordan norske myndigheter har løftet kulturfeltet opp til historiske høyder siden 2000-tallet. Satsingsområdene har vært mange, men i denne avhandlingen vil det først og fremst dreie seg om utøvende kunstnere innen musikk, dans og litteratur. Spennet innenfor norsk kultursatsing går fra den mer kulturnæringspolitiske sfæren og videre over i hvilke helsemessige effekter slik satsing kan ha på individ og samfunn. Etter dette tar jeg for meg de mer næringspolitiske aspekter i forhold til at kultur og næring har blitt et samarbeid- og satsingsområde innenfor norsk kulturpolitikk. Her har det skjedd mye og gjør det fortsatt, og de viktigste aktørene i denne sammenheng er partene i arbeidslivet, LO og NHO⁴⁷. Samarbeid på tvers er viktig og det ser ut til at det har et stort utviklingspotensial, og det ser ut til å gro godt når det gjelder samarbeidet mellom kultur og næring i Norge i dag. Avslutningsvis vil jeg trekke fram noen sammenhenger mellom helse og kultur, dette med bakgrunn i at helse tidligere er nevnt i forhold til arbeidsmiljø. Det kan det være hensiktsmessig

⁴⁴ (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 16-22)

⁴⁵ (Pettersen & Johansen, 2010)

⁴⁶ (Einarsen & Skogstad, 2011)

⁴⁷ (Kulturdepartementet & Nærings- og handelsdepartementet, 2001)

å se på hvordan helse synes å påvirkes av kultur, og hvorfor det kan være slik, og i den forbindelse kan det være interessant å se på noen undersøkelser som er gjort rundt dette, og hva dette materialet kan fortelle

Kulturpolitikk fram mot 2014

I forbindelse med gjennomgangen av Stortingsmelding 48⁴⁸, var det også før år 2000 et stort engasjement i relasjon til det kulturpolitiske feltet. Flere kulturmeldinger ble utgitt, noe som har dannet grunnlaget for den omstilling og utvikling som har funnet sted. En av disse er Stortingsmelding nr. 19⁴⁹, hvor det ses på de nye oppgavene lokaldemokratiet står overfor, både regionalt og lokalt. Her blir det foretatt en strategi for å styrke fylkeskommunen som regional utviklingsaktør, og de nye oppgavene skulle ligge under det folkevalgte mandatet. Hensikten med endringene har vært å styrke fylkesmannens rolle som utviklingsaktør i sin region.

I sammendraget til Stortingsmelding nr.48⁵⁰ står det at formålet med meldingen er å skissere noen hovedlinjer i forhold til statens medvirkning innenfor det kulturpolitiske feltet. Det framkommer at det er viktig at profesjonell utøvelse av kunst og faglig forankring har høy verdi, og at kvaliteten på tilbudene må være tilsvarende, for på den måten å kunne forsvare de store statlige prioriteringene innenfor kulturfeltet. Meldingen viser at det er viktig å skape et mangfoldig tilbud fra ulike aktører innen feltet, slik at alle aldergrupper og folk flest kan få gode kulturopplevelser. Utfordringen er at samfunnsmessige endringer som foregår på flere områder, og det gjør at det mer enn noen gang er nødvendig at kulturnæringen omstiller seg og blir mer markedsbasert. Her er det tilnærmingen til næringslivet for øvrig blir interessant, slik at dette kan skape mer forutsigbar inntekt og et sikrere levebrød for utøvende kunstnere, og det handler i bunn og grunn om kulturnæringens overlevelse i det tjuende århundre.

⁴⁸ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

⁴⁹ (Kommunal- og regionaldepartementet, 2002)

⁵⁰ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

Som det ble nevnt innledningsvis omhandler Stortingsmelding 48⁵¹ hele kulturfeltet, men i denne avhandlingen vil det dreie seg om de feltene som har relevans for forskningsspørsmålet. Kulturfeltet blir påvirket av de samfunnsmessige endringer i form av globalt marked og rask utvikling innenfor teknologien. Høyere forbruk, stor tilgang på medier, større kunnskap og rask tilnærming til alle typer informasjon skaper endringer som er utfordrende. At Norge har fått et høyt utdanningsnivå, gjør at levekår og demografiske prosesser har endret seg mye på kort tid. Den altomsluttende globaliseringen er både et gode og et onde i den forstand at vante strukturer endrer seg raskere enn før. Dette har også innvirkning på det kulturelle området, og står i sammenheng med de mange måter man kan kommunisere på i dag. Sånn sett operer kulturaktørene i dag på en mer internasjonal arena, noe som kan gi ganske så ulike utslag. Noen aktører hevder dette kan føre til en mer homogen uttrykksform innfor kunstartene, og at individuelle og nasjonale særtrekk forsvinner. Andre anser heller at impulser fra andre kulturer fremmer de individuelle eller nasjonale særtrekkene, og gjør den internasjonale arena mer heterogen. Et tredje alternativ er at det vekselvis foregår en kulturutveksling både mellom nasjoner, men også like mye gjennom regioner og lokale aktører på den ene side og internasjonale kulturaktører på den andre. En slik sammensetning går under begrepet globalisering, og innebærer at lokale særtrekk blir en del av større og mer globale retninger. Innenfor norsk innvandringspolitikk foregår en slik form for globalisering ved at det flerkulturelle aspektet blir gjort til en del av norsk kulturell uttrykksform⁵². Hva som er typisk norsk er i dag ikke selvsagt, men det må erkjennes at slik har det vel heller aldri vært. For Norge del har det opp i gjennom tidene foregått store demografiske omveltninger, noe som har påvirket vår kultur mer enn det vi i det daglige reflekterer over.

Den liberaliseringen som har foregått innenfor markedssegmentet har gjort at endringer har vært påkrevd også for kultursektoren, og en tilnærming til en mer markedsorientert kulturnæring har vært nødvendig. Dette ser ut til å være løsningen for de mange frilanskunstnere som finnes i Norge i dag, som på denne måten kan få en mer forutsigbar inntekstberegning. Allikevel er det verd å merke seg at man her står over for utfordringer som tidligere har vært ansett som en trussel mot den kunstneriske uavhengighet. Det er ikke mulig å snu denne kommersialiseringsprosessen, men det er nødvendig at det styres slik at det i

⁵¹ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

⁵² (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003, s. 27-29)

minst mulig grad påvirker det kulturelle og kunstneriske fundament. På den annen side er det slik at samtidig som det skjer en kommersialisering av kulturfeltet, får næringslivet estetisk tilførsel. Det er spesielt kulturelle verdier som omstillingsevne, kreativitet og iderikdom som er verdier næringslivet etterspør, og dette kan også være et middel til å bygge merkevarer med estetisk profil. Målsetningen for kulturnæringen bør allikevel ligge fast i at et fritt og blomstrende kulturliv er et viktig supplement til innovative prosesser i hele det norske samfunn i dag⁵³.

I forbindelse med de endringer som lokaldemokratiet står over for, er også dette noe Stortingsmelding 48⁵⁴ behandler. Fylkeskommunen har en betydelig rolle å skulle fylle, dette gjelder innenfor mer selvdefinerte oppgaver så vel som ansvar for driftstilskudd og liknende statlig forankrede oppgaver. I dag ligger mye av de statlige tilskuddene i de overføringer eller rammebetingelser det enkelte fylke får, og er derfor desentralisert som fylkeskommunens ansvarsområde. Som det er vist til i meldingen⁵⁵, er det lagt politiske føringer for at fylkeskommunene skal opptre som regionale utviklingsaktører. Det er allikevel betydelige forskjeller i måten dette organiseres på i de forskjellige fylkeskommunene, både i forhold til det politiske og som det rent administrativt. Det har vært reist kritikk mot enkelte måter å strukturere dette på, men det er uklart om dette har hatt noen betydning for de enkelte fylkers satsing på kulturfeltet. Når det gjelder kommunenes oppgaver og prioriteringer i forhold til kultur, kan det sies at disse tradisjonelt har satset på områder som barn og unge kan dra nytte av. Flere slike prosjekter kan nevnes i denne sammenheng, og her er muligens den Kulturelle Skolesekken det prosjektet som har fått mest anerkjennelse og utbredelse, og er nå et nasjonalt satsingsområde i norske kommuner og fylker. Innenfor *Kulturløftet*⁵⁶ og i sammenheng med de føringer som er vist over, har regjeringen satt som målsetning at 1 prosent av statsbudsjettet skal gå til å fremme kultur på alle samfunnsområder, og at Norge skal jobbe mot å bli en ledende kulturnasjon. Utover dette er det nedfelt 17 andre utviklingsområder også, men det er bare nevnte satsingspunktet som kan relateres til næringslivet spesielt. De andre punktene retter seg mot satsingsområder for utbredelse av kultur og utøvernes muligheter og utfoldelse.

⁵³ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003, s. 32-35)

⁵⁴ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

⁵⁵ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003, s. 40)

⁵⁶ (Kulturdepartementet, u.å.)

Tango for to – kultur og næring

Rapporten (2001) beskriver hvordan myndighetene har ønsket å fremme mer nyskaping og utvikling ved å øke samarbeidet mellom kultur og næring. Mange av tiltakene og argumentene er noe det allerede har vært en gjennomgang av tidligere i kapitlet. Områdene næring-, kultur- og velferdspolitikkk har tidligere vært separate seksjoner, men ansvarlige myndigheter har sett at det kan ligge et stort utviklingspotensial i å samkjøre disse. Et tverrfaglig samarbeid kan styrke norsk kunst, samtidig som næringer innenfor innovasjon og skapende yrker kan få et tiltrengt løft. De berørte departementer ser at folks vaner endres på grunn av den teknologiske utviklingen, og det resulterer i både utfordringer og muligheter for kultur- og næringsfeltet. Ved å samarbeide kan begge næringer få konkurransefortrinn, noe som er viktig når kunst og kultur skal kjempe om markedsandeler i et globalt marked. Som det har vært nevnt før, er det en utfordring i forhold til kunstfeltets strenge vilkår om uavhengighet og kunstnerisk frihet. Det er en berettiget frykt for at denne type samarbeid kan føre til at kulturlivet kommersialiseres og mister sin egenart. Derfor er det vært en målsetning å ha fokus på det som er av gjensidig interesse for både kultur- og næringsfeltet. For at samspillet mellom kultur og næring skulle skyte fart og komme inn på den politiske dagsordenen, hadde de berørte departementer et samråd i 2001. Målet var å finne ut av hvilke strategier som måtte til for å kunne øke egen verdiskapning gjennom felles innsats. Man så også at et samarbeid kunne ha et potensial i forhold til by- og stedsutvikling, selv om slike effekter kan være vanskelige å måle⁵⁷.

Kan utviklingen som har skjedd i forholdet mellom kultur og næring de senere år, betegnes som oppstarten på et vellykket samarbeid som har ført kulturnæringen inn i en kraftig opptur. Noen utfordringer har det allikevel vært knyttet til denne utviklingen, spesielt i forhold til hvordan lokalmiljøenes har mestret å håndtere dette. Noen av disse utfordringene kan nok knyttes til deler av det Stortingsmelding nr.19(2002) omhandler, hvor fylkeskommunene har fått nye regionale og lokale oppgaver. Mye av dette omhandler riktignok landbruket, men for alle felt har det vært en målsetting å få til en enklere oppgavefordeling mellom kommune, fylke og stat på flere områder. Det har allikevel vist seg at så enkelt ble det ikke, og en viktig

⁵⁷ (Kulturdepartementet & Nærings- og handelsdepartementet, 2001)

innvending her er at de berørte parter har måttet innskrenke mye av sin egen styring for å få til et godt samarbeid. Men sett i relasjon til utgangspunktet for min masteroppgavens, er det interessant at Vestfold fylkeskommune, ved kulturavdelingen, har tatt initiativ til å starte et så ambisiøst kulturprosjekt som AKS. Slik som forholdet nå er mellom kultur- og næringsfeltet, er det gitt mer reelle muligheter for å styre egen region⁵⁸. Å se på samarbeidet mellom kultur- og næringssektoren er en interessant tilnærming i relasjon til den analytiske delen av denne masteroppgaven, likeså i forhold til diskusjon- og avslutningskapittel og veien videre.

Kultur og næring

Stortingsmelding nr. 22⁵⁹ går mer direkte inn på det spesifikke forholdet mellom kultur og næring enn det Stortingsmelding nr. 48⁶⁰ gjør. Denne meldingen ønsker å klargjøre en mer helhetlig forståelse av at samspillet mellom kultur og næring er viktig for samfunnsbygging. Mye er tidligere tatt opp i relasjon til de historiske linjer innenfor kulturfeltet. Det har nødvendigvis vært gjentatt flere ganger at det har foregått store endringer i Norge så vel som på den internasjonale arena. Og denne endringen er noe som har fått betydning for de grep myndighetene har sett seg nødt til å gjøre, nettopp for å bøte på dette. Et eksempel til illustrasjon i denne sammenheng vil være hvordan det legges til rette for en mer internasjonalisering av kulturlivet, både i forhold til produksjon og formidling. Utover dette viser denne meldingen at det er viktig å koble kulturpolitikk opp mot nærings- og innovasjonspolitik. Sett fra et næringspolitisk ståsted, er det viktig å tilrettelegge for mest mulig verdiskapning for å stimulere norsk økonomi. Dette dreier seg ikke bare om å oppnå best mulig økonomisk profitt, men også fordi dette kan og bør knyttes til hvilket nivå velferden i Norge befinner seg på. Her anses det som viktig at kunnskap og forskning fører til verdiskapning, ved at dette anvendes i verdiskapende virksomheter utenfor kunnskapsinstitusjonene. Å etablere og utvikle nye virksomheter går under betegnelsen entreprenørskap. Siden innovasjon ofte skjer i utkanten av mer etablerte næringsområder, er det viktig å få dratt dette inn som verdiskapning i nye eller allerede etablerte virksomheter. På den måten opprettholdes og utvikles den verdiskapning landet og de enkelte regioner trenger, og dette kan ha avgjørende betydning for et stabilt velferdsnivå.

⁵⁸ (Kommunal- og regionaldepartementet, 2002)

⁵⁹ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2005)

⁶⁰ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

Opp i gjennom årene er det etablert vellykkede samarbeidsforhold mellom kultur- og næringssektoren. Fra kulturlivets side kan dette ha to innfallsvinkler, ved at kulturlivet kan bli toneangivende når det gjelder omstilling og innovasjon i forhold til organisasjonsutvikling, markedsføring og produktutvikling. Noe annet kan være at å ha motivasjon til å få til et samarbeide kan ha med behovet for større inntekter enn man tidligere har hatt. Et eksempel på dette kan være bruk av sponsorer, og her har det skjedd en holdningsendring i forhold til hva holdninger til dette tilsa på 1970-tallet. Uten å trekke det for langt, kan tilnærmingen mellom kultur og næring tilsa at kulturnæringen har hatt et nødvendig behov for å bli mer markedsorientert enn tidligere. Dette står i en direkte sammenheng med hastigheten på den globale samfunnsutviklingen alle verdens land og kulturer er en del av⁶¹.

Helse og kultur som prosjekt

Med utgangspunkt i et hefte fra Sosial- og Helse- og Kulturdepartementet⁶², kan man se at formålet med dette skriftet er å vekke en bevissthet rundt sammenhengen mellom helse og kultur. Dette kommer spesielt fram i forhold til hvordan kulturelle virkemidler kan brukes som et forebyggende, helsefremmende og rehabiliterende middel i lokale settinger, så vel som fylkeskommunalt. Blant annet omtales et prosjekt hvor Norsk kulturråd og Sosial- og Helsedepartementet i 1997 gikk sammen om å se på hvordan kultur som virkemiddel kunne forebygge sykdom og virke helsefremmende og rehabiliterende. Man kalte denne satsingen *Kultur gir helse*, og utgangspunktet var flere titalls nasjonale og lokale prosjekter rundt om i landet. Dette endte opp i prosjektrapporten *Helse og kultur*⁶³, og det kan være relevant å se på noe av det denne undersøkelsen sier om den forskningen som har foregått på dette feltet. Forfatterne presiserer at det ikke er et spørsmål om kultur gir helse, men heller hvordan sammenhengen mellom disse to begrepene er.

⁶¹ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2005)

⁶² (Kultur- og kyrkjedepartementet, 1999)

⁶³ (Baklien & Carlsson, 2000)

Tilnærmingen Baklien og Carlsson⁶⁴ (2000) har i sitt prosjekt er kultur som virkemiddel. Her er det også snakk om de kulturpolitiske føringer som ligger til grunn, og hvordan goder og byrder kan fordeles på rettferdig måte ved å gjøre de riktige prioriteringer. Utgangspunktet er å bruke kultur som helsefremming, ved forebygging av sykdom og i forhold til å rehabilitere. Dette har sammenheng med at når kultur brukes som satsingsområde på lokale arenaer, vil felleskap og samhørighet bygges. På sikt kan bruken av kultur på denne måten være med på å utviske skiller mellom sosialt adskilte grupper. Ved å delta på arrangementer kan dette resultere i bedre sosial integrasjon for de grupper som ellers ville stått utenfor det lokale sosiale nettverket. Prosjektet kunne vise til en viss bedring når det gjelder det rent helsemessige. Med andre ord kan lokale kulturtiltak føre til økt deltaking og økt sosial integrasjon for utsatte grupper, og kan føre til bedre helse og livskvalitet for disse! Forfatterne er også inne på Habermas teori om kommunikativ handling, hvor det sosiale livet består av to handlingstyper innenfor to forskjellige verdener: *systemverdenen* og *livsverdenen*. Den første har tilskuerens ståsted, mens den andre er deltakerens. Hensikten med å trekke inn dette, er å klargjøre at kultur som virkemiddel for bedre helser, både har et emansiperende og et koloniserende aspekt. Jeg skal ikke gå noe mer inn på dette her, utover å si at det er en interessant måte å skissere det spenningsfeltet som enkeltindivider lever innenfor til daglig, noe som kan medføre mye indre stress. Slik forstått blir kultur en brobygger mellom to forskjellige verdener og rasjonalitetsformer. Kulturbegrepet omhandler veldig mange områder, og de enkelte deltakerkommuner har tilpasset dette til sitt eget budsjett og til sine innbyggers behov. Det viser seg allikevel at det kan være nødvendig med en viss grad av motivering overfor enkelte grupper, som på grunn av høyt arbeidspress har hatt problemer med å tilpasse kulturtilbudene til jobben de har. At det tverrfaglige samarbeidet mellom etater og aktører fungerer godt er en forutsetning, og dette er noe som må økes for å få til et enda bedre gjennomslag, slik disse forskerne ser det⁶⁵.

⁶⁴ (Baklien & Carlsson, 2000)

⁶⁵ (Baklien & Carlsson, 2000, s. 13-49)

2.5. Forskning relatert til AKS

Arts and cultural experiences

Høsten 2010 la Borgen og Elvestad⁶⁶ fram en rapport hvor de tar for seg hvordan kunst og kulturprosjekter som AKS blir mottatt og opplevd på de arbeidsplassene i Vestfold som har dette tilbudet til sine ansatte. De spør om slike kulturelle opplevelser øker den generelle trivselen på arbeidsplassene, og om dette skaper ny innsikt om kunst og kulturfeltet. Videre ser de på om dette har betydning for kulturell velferdspolitik. I rapporten framstår Vestfold fylkeskommune som forbilledlige ved at den har vist vilje til å være innovative, spesielt på området kulturformidling. Fylkeskommunen har vært tidlig ute med å tilby sine innbyggere forskjellige kulturelle opplevelser. Et svært vellykket eksempel i denne sammenheng er DKS, som tidlig ble et tilbud til alle elever på barne- og ungdomstrinnet i Vestfold. Etter en tid ble dette prosjektet ansett som så vellykket, at det i dag er blitt et nasjonalt satsingsområde. Tilsvarende prosjekter er ikke uvanlig å finne på den internasjonale arena, og muliggjøres ved at ulike aktører som artister, forretningsliv og myndigheter går inn i et samarbeid. Et gjennomgående fellestrekk ved slike prosjekter ser ut til å være et ønske om å nå ut til et større publikum. Forfatterne spør seg om det er slik at denne type samarbeidsprosjekter virkelig lønner seg, og hva er i så fall utfordringene? Selv om det har vært foretatt en rekke evalueringer og undersøkelser i relasjon til slike problemstillinger, er det til i dag ikke framkommet særlig kunnskap om hvordan mottakerne mener dette fungerer, og heller ikke hvilke fordeler dette kan for gi individ og samfunn⁶⁷.

Spord Borgen og Elvestad⁶⁸ antar at kunst og kultur profilert på denne måten tjener flere formål. Det ene er den umiddelbare påvirkning slike tiltak kan ha på det enkelte individ, men det kan også tenkes å ha en betydning for folks helse, velferd og deltakelse i samfunnet. Forfatterne ser dette i lys av flere kjente studier innen kulturfeltet, og viser til at ledelsen i deltakerbedriftene som er med i AKS-prosjektet, antar at ringvirkningene vil føre til mer kulturell dannelse og generell kunnskap om kunst og kultur blant de ansatte. Håpet er at dette kan generere mer innovative og effektive ansatte, noe som kan øke effektiviteten i den enkelte bedrift. Allikevel bør det stilles spørsmål om hvordan dette prosjektet og deltakende

⁶⁶ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁶⁷ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁶⁸ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

arbeidsplasser har klart å få til en kulturell læringsprosess gjennom dette. Og hva kan anses som attraktivt med dette prosjektet sett fra deltakernes side? Spord Borgen og Elvestad⁶⁹ lar mottakernes svar tale for seg, det vil si at de medlemsbedriftene i AKS-prosjektet.

Metodisk foretar Spord Borgen og Elvestad⁷⁰ en survey hvor det blir samlet inn data fra ansatte i 5 forskjellige medlemsbedrifter, og svarprosenten var på mellom 52-76 prosent. Slike disse forfatterne ser det, kan noen av bedriftenes høye svarprosent ha en sammenheng med en sterk entusiasme relatert til prosjektet, eller at forskjellige intern-systemer kan ha vært avgjørende på svarprosenten. Også forhold relatert til kjønn og utdanning kan ha betydning for deltakelse og mottagelighet. Det er ønskelig å referere noen av funnene her, blant annet for å sammenlikne det med den kvalitative undersøkelsen jeg selv har gjennomført i 2 medlemsbedrifter. Resultatene til Spord Borgen og Elvestad⁷¹ viser at deltakelse på arbeidsplassen er relativt høy, men at også enkelte arrangementer utenfor bedriften skårer tilsvarende høyt. Dette ser forfatterne på som interessant fordi arrangementer utenfor bedriftene fordrer at man gir av egen fritid. På tross av høy oppslutning, viser tilbakemeldingene at det er en hel del som ikke deltar i det hele tatt; hverken på de interne eller eksterne arrangementene. Men dette kan ha en sammenheng med hvor lenge bedriften har vært med i AKS, eller at de som har deltatt ofte er de samme som svarer på undersøkelsen.

Fra deltakelsesprosent går undersøkelsen til Spord Borgen og Elvestad⁷² over til å se på innvirkningene på det sosiale miljøet og samhandling som følge av deltakelse. De fleste av de ansatte hadde en positiv holdning til AKS-prosjektet og de kulturelle opplevelsene de ble tilbudt. Majoriteten så AKS som et virkemiddel til å gjøre arbeidsplassen deres til et bedre sted å jobbe. Men om prosjektet har ført til mer interesse for kulturelle aktiviteter privat, er usikkert. Analysen viser allikevel at det er noen som bruker mer tid nå på dette enn de gjorde før. Holdningene til AKS er svært positive blant de som deltar, noe som forfatterne ikke tror har en sammenheng med at man får betalt for å delta på kulturelle aktiviteter i arbeidstiden. Dette begrunnes med at enkelte arrangementer utenfor arbeidstiden også kunne vise til god deltakelse. Mest interessante funn ved undersøkelsen synes å være at arbeidstakerne har et

⁶⁹ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁷⁰ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁷¹ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁷² (Borgen & Elvestad, 2010, August)

avslappet forhold til alt det de blir tilbudt, at egne preferanser innenfor kulturfeltet i liten grad forstyrrer gleden ved å delta. Spord Borgen og Elvestad⁷³ mener også å ha belegg for å kunne si at AKS har gjort et vellykket valg ved å la noen arrangementer foregå på arbeidsplassen, mens andre finner sted utenfor og på fritiden. Forventningen om at kunst- og kulturopplevelser øker den generelle trivselen på arbeidsplassen, ser ut til å være en realistisk forventning. Når det gjelder områder som økt produktivitet og kreativitet er dette noe som det ikke har vært mulig å teste i denne undersøkelsen. Forskerne vil jobbe videre med å finne flere svar i videre forskning rundt dette kulturprogrammet⁷⁴.

AKS og bedrifters motiver

I 2010 utga Tone Sørensen⁷⁵ en masteroppgave relatert til AKS. Hennes innfallsvinkel har vært hvilke motiver som driver bedriftsledere i næringslivet til å delta i AKS-prosjektet i Vestfold. Det har vært av interesse å se på hva som har hatt mest betydning for bedriftene som så dann, og ikke minst fordi prosjektet er et tilbud til så vel offentlige som til private organisasjoner og bedrifter. Koblingen mellom det offentlige og næringslivet blir sett som spesielt spennende, og Sørensen⁷⁶ ser derfor på hva som det er skrevet og forsket på i relasjon til dette. Hun er allikevel klar på at hennes undersøkelse først og fremst er rettet mot næringslivets motivasjon for å delta, og i liten grad på det offentliges satsing på forholdet mellom kultur og næring. Det interessante sett i fra Sørensens⁷⁷ ståsted, er hva som skjer etter at de ansatte i en bedrift har vært på et arrangement. Hun er opptatt av hvilke følger dette får for den enkelte og hva de enkelte bedriftene ser ut til å oppnå ved å være en medlemsbedrift. Begreper som innovasjon og konkurransefordeler ses på som interessante i denne sammenhengen, og kan ha betydning for bedriftenes omdømmebygging.

Ut fra sitt materiale fant Sørensen⁷⁸ at ansatte ikke var spesielt opptatt av hva de skulle se, men heller av at de skulle oppleve noe sammen. Å styrke de sosiale båndene i bedriftene ble ansett som viktig for organisasjonskulturen. Det å få et avbrekk fra de hverdagslige rutinene

⁷³ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁷⁴ (Borgen & Elvestad, 2010, August, s. 1-12)

⁷⁵ (Sørensen, 2010)

⁷⁶ (Sørensen, 2010)

⁷⁷ (Sørensen, 2010)

⁷⁸ (Sørensen, 2010)

og samtidig møte karismatiske kunstnere hadde også betydning. Når det gjelder utvikling av egne ferdigheter og dannelsen innenfor kulturfeltet, kom det gjennomgående fram at «noe» lærte man uansett av dette. Om man ble en god kulturkjenner var mindre viktig, men å utvikle de relasjonelle båndene ved at man delte disse kulturopplevelser sammen, hadde stor betydning. På den annen side viser det empiriske materialet at bedriftene hadde andre tiltak som i tilsvarende grad gjorde noe med samhold og arbeidsmiljø. Begreper som «positiv input» og «den lille dråpen», hentyder at litt her og litt der kan gi betydelig positiv effekt for de mellommenneskelige relasjonene. Videre kan denne type kulturelle opplevelser gi en større kompetanse, læring og dannelsen. Dette er i tråd med hva som har vært hensikten med Den Kulturelle Skolesekken⁷⁹ i Vestfold, hvor dannelsen og kunnskap om kulturlandskapet vårt har stått sentralt⁸⁰.

Sørensen⁸¹ anser tiltak som AKS som noe som kan gjøre bedrifter mer attraktive i forhold til rekruttering. For å tiltrekke seg de beste og mest egnede for den enkelte bedrift, kan det å være medlemsbedrift i AKS være utslagsgivende. Dette er noe mer enn å bli tilbudt bra lønn og andre goder man generelt er vant til å finne i arbeidslivet. Her nevner hun visjoner Vestfold har hatt for å gjøre sin region mer attraktiv i forhold til tilflytting av både næringsaktører og arbeidstakere. Videre hevder Sørensen⁸² at Vestfold har tradisjon for å vektlegge forholdet næring og kultur, dette også for å tiltrekke seg de beste arbeidstakerne. Når det gjelder merkevarebygging av den enkelte bedrift, og i forlengelsen av det forrige, kan tilbud av kulturelle aktiviteter være en måte å fremme både bedriftene selv og Vestfold som region. Sett på denne måten blir kulturelle aktiviteter en merkevare som aktørene «selger», og slik kan også et positivt omdømme bygges. Dette er med å skape en differensiering i forhold til dem som ikke benytter seg av kultur på denne måten⁸³.

⁷⁹ (DKS, 2012)

⁸⁰ (Sørensen, 2010)

⁸¹ (Sørensen, 2010)

⁸² (Sørensen, 2010)

⁸³ (Sørensen, 2010)

Selvfølgelig 2011

I tillegg til den forskningen som Høgskolen i Vestfold har gjort i relasjon til AKS-prosjektet, bestilte prosjektledelsen i AKS en kundeundersøkelse fra markedspartnerfirmaet Selvfølgelig AS⁸⁴. Denne markedsundersøkelsen ble ferdig i august 2011. Undersøkelsen har benyttet seg av både kvantitative og kvalitative data, og i det følgende blir det en gjennomgang av dette materialet. De kvantitative dataene bygger på svar fra bedriftenes kontaktpersoner; hvor noen få av disse avsto fra å svare. Utgangspunktet har vært tre kjernespørsmål, hvor det første dreier seg om hva AKS har betydd for kontaktpersonene, ledelsen og de ansatte i medlemsbedriftene. Det neste man stiller spørsmål om er selve gjennomføringen av de enkelte arrangementer, både om det som har skjedd før, under disse og også i etterkant. Til sist blir det spurt om det var noe deltakerne syntes det var for lite eller for mye av noe i programmet, eller om det var noe man savnet. I forhold til kulturelle vaner, blir informantene spurt om forholdet til kunst og kultur har endret seg som følge av deltakelse i AKS. Resultater fra undersøkelsen viser at det er høy grad av tilfredshet og såkalt «liking» når det gjelder samarbeidet med AKS, noe som omfatter alle deltakere fra topp til bunn. Man ser også at deltakelse har ført til endrede holdninger i forhold til hva den enkelte deltaker tidligere har vært konsumenter av innenfor kulturfeltet. Så dette kan tyde på at AKS får ringvirkninger helt inn i den private svære, og at andre kulturelle uttrykksformer får mer plass enn tidligere. Selvfølgelig AS⁸⁵ mener det også er grunn til å anta at arbeidsmiljøet får en positiv effekt, ved at felles opplevelse styrker dette på tvers av allerede etablerte kollegiale strukturer. Det hersker allikevel et vist forbehold i noen bedrifter, noe som kan forklares med dårlig oppmøte i disse bedriftene. Det gis derfor en anbefaling om at det settes større fokus på oppmøte, og at tiltak rettet mot arbeidskulturen bør være et satsingsområde for neste periode.

Markedsundersøkelse ser at det er et stort utviklingspotensial når det gjelder hva som tilbys, ikke i forhold til kvalitet, men i forhold bredde. De spurte gir uttrykk for at det ikke er særlig forskjell når det gjelder kvaliteten på de interne og eksterne arrangementene. Det som derimot har betydning for den enkelte bedrift, er prislappen deltakelse innebærer. På tross av dette kan AKS-prosjektets kunder anses som en trofast kundemasse, og de fleste ønsker å fortsette samarbeidet etter første to-årsperiode. Ut fra dette perspektivet et stort vekstpotensial i forhold til deltakelse blant nåværende kunder, men også med tanke på utvidelse av medlemsbedrifter.

⁸⁴ (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

⁸⁵ (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

Når det gjelder den kvalitative delen av undersøkelsen til Selvfølgelig AS⁸⁶, ser den på kjerneområdene som ble nevnt under den kvalitative delen, men for å oppnå en dypere forståelse. Resultatet blir beskrevet som svært positivt, det vil si at de spurte mener det er svært få områder som trenger en forbedring. Det måtte i så fall være i forhold til hvordan deltakerne selv forbereder seg og gjennomfører sin del av dette, og mulighetene til å samle alle. Samtlige er enig om at AKS gir noe ekstra til jobben, skaper en mer attraktiv arbeidsplass, og samhold om felles opplevelser. Også gjennomføringen av arrangementene får mye positiv omtale, selv om det kan se ut til å være slik at de mest kommersielle aktørene innen kulturfeltet trekker flest folk. Allikevel ser det ut til at de fleste er fornøyde med helheten og bredden i prosjektet, og dette anses for å være en suksessfaktor. Avslutningsvis kan denne rapporten summeres opp slik: AKS knytter ansatte sammen, barrierer forsvinner ved at felles opplevelser skaper samhold, noe som verdsettes høyt i de forskjellige medlemsbedriftene⁸⁷.

Sammendrag

Dette teorikapitlet har hatt som målsetning å underbygge og klargjøre første del av forskningsspørsmålet i denne masteroppgaven. Her er det av interesse å få kunnskap om den enkelte deltakerbedrifts grunnleggende fokus på arbeidsmiljøet har hatt betydning for hva AKS kan ha bidratt med i denne sammenheng. I forhold til dette har vært nødvendig med en gjennomgang av noen vel anvendte teorier innenfor organisasjon- og ledelsesfeltet. Dette har først og fremst vært med tanke på å klargjøre organisasjoners grunnleggende funksjoner, og på den måten komme til innsikt i hvilke utfordringer og behov ansatte har når de er på jobb. Å kunne forstå betydningen av et godt arbeidsmiljø som et middel til mer trivsel og bedre sosiale relasjoner er viktig, og ved at gode sosiale relasjoner styrker, får de psykososiale arbeidsforholdene betydning for trivsel og motivasjon. I et lengre perspektiv kan dette ha betydning for den enkelte bedrifts framdrift og økonomiske situasjon, ved at mer innovative og kreative arbeidere skaper vekst og godt omdømme for den enkelte bedrift.

I sammenheng med andre del av forskningsspørsmålet, er det av betydning å ha kunnskap om norsk kulturpolitikks store satsing innenfor områdene kultur, kultur og helse og kultur og

⁸⁶ (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

⁸⁷ (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

næring. Denne satsingen har vært avgjørende for den veksten som norsk kulturliv har hatt det siste tiåret. Som et spesifikt eksempel kan AKS i Vestfold trekkes fram som et prosjekt som kan ha potensial i seg til å oppfylle noen av de forventninger man har til kultur og samarbeidsprosjekter innenfor disse satsingsområdene. I analysen vil funn fra min undersøkelse bli sett i sammenheng med funn som er gjort i de andre undersøkelsene rundt AKS. I diskusjonen vil dette bli brukt i relasjon til utviklingen innenfor norsk kulturpolitikk.

3. METODE

Innledende

I innledningen har jeg redegjort for det todelte forskningsspørsmålet jeg har valgt for denne masteroppgaven. Jeg ser først (1) på hvordan den enkelte virksomhets fokus på å styrke arbeidsmiljøet har hatt betydning for hvordan effekten av AKS har blitt i forhold til dette. Spesielt er det viktig å se om de intensjoner AKS⁸⁸ har forespeilet virksomhetene har blitt oppfylt, da dette står i forhold til psykososialt arbeidsmiljø. Det neste (2) som jeg ser nærmere på er den kulturpolitiske utviklingen som har foregått i Norge det siste tiåret, og hvilken betydning dette har hatt for igangsetting av prosjekter som AKS. Begrepet arbeidsmiljø er mangesidig, avgrenser jeg det i mest mulig grad til det som kan relateres til de psykososiale arbeidsforholdene. Som det også kommer fram i kapittel 3, tar jeg i denne forbindelse utgangspunkt i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern⁸⁹. Vestfold Fylkeskommune⁹⁰ og AKS⁹¹ ser for seg at deltakelse vil kunne skape mer attraktive arbeidsplasser og mer innovative medarbeidere. Selv om dette i noen grad sikkert kan medføre riktighet, ønsker jeg å diskutere om det er slik at denne type tiltak er noe som gagnar kulturnæringen mer enn arbeidstakerne. Det opplevde arbeidsmiljø påvirkes av mange forhold, som for eksempel lønn og generelle goder, og dette er noe som kan ha større betydning for opplevd arbeidsmiljø⁹². Det er interessant å spørre seg om kulturprosjekter virkelig kan anses som effektive midler for å fremme arbeidsmiljøet på generelt nivå. Dette danner bakgrunnen for denne masteroppgaven.

⁸⁸ (AKS, u.å.)

⁸⁹ (Pettersen & Johansen, 2010)

⁹⁰ (Vestfold fylkeskommune, 2012)

⁹¹ (AKS, u.å.)

⁹² (Grimsø, 2005, s. 353)

Undersøkelsens formål

På generelt grunnlag vil et hovedspørsmål i startfasen av et forskningsprosjekt være hvorfor den enkelte undersøkelsen skal gjennomføres. Videre bør man spørre seg hva denne undersøkelsen skal bidra med, og om dette fører til et resultat som kan ha en betydning innenfor det fagfeltet man skriver⁹³. Jeg har ønsket å innhente kunnskap om AKS spesifikt har bidratt til et bedre arbeidsmiljø på det relasjonelle planet. Dette kan ha betydning for det samfunnsvitenskapelige feltet, noe som en forskningsrapport fra Spord Borgen og Elvestad⁹⁴ indikerer. Videre ser man at det innenfor den samfunnsvitenskapelige metodelitteraturen⁹⁵ legges vekt på at undersøkelser skal ha en ontologisk forankring, noe som vil si at de representerer den sosiale virkelighet. En undersøkelse bør også være opptatt av hvordan man kan frambringe den kunnskap man er ute etter, og hva denne kunnskapen i så fall er. Nødvendigheten av å tilegne seg sann viten og kunnskap om det man undersøker, regnes som undersøkelsens epistemologiske perspektiv. Her blir intervjusituasjonene det som kan lede til nettopp denne klarheten som det alltid søkes etter rent metodisk⁹⁶. I min undersøkelse har det derfor vært viktig å finne ut hvilke oppfatninger mine informanter har om AKS-prosjektet som kulturell bidragsyter, men også i forhold til arbeidsmiljøet.

Kvale og Brinkmann⁹⁷ setter opp en rekke punkter som forskningsintervjuer ofte inneholder. Først og fremst er det kvalitative forskningsintervjuet et søk etter informantens livsverden og opplevelsen av den. Derneft vil selve meningen med denne livsverdenen være en annen viktig faktor. Det er informantene som deltakere i AKS-prosjektet, som kan tilføre meg verdifull og individuell informasjon om hvordan situasjonen forstås ut fra deres livsverden. Siden data om informantens livsverden bør være av deskriptiv karakter, det vil si nyanserte og åpne, er det derfor vært viktig at jeg som intervjuer har dette i tankene. Kvale og Brinkmann⁹⁸ skriver også om at intervjueren bør utvise en bevisst naivitet, det vil si at jeg i intervjusituasjonen er åpen for nye og uventede innspill fra informanten, slik at informanten kjenner seg fri til å la ordene flyte som det faller seg. Å ha fokus på det man nødvendigvis ønsker å gå igjennom er

⁹³ (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

⁹⁴ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

⁹⁵ (Johannessen, Tufte, & Kristoffersen, 2006)

⁹⁶ (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 45-51)

⁹⁷ (Kvale & Brinkmann, 2009)

⁹⁸ (Kvale & Brinkmann, 2009)

viktig, men det bør allikevel ikke være for stramt eller kategorisk. Jeg må også være klar over at informanten kan komme med tvetydige svar, noe som mer er en utvikling i intervjufasen enn noe motstridende. Fordi informanten gjennom intervjuet kommer til ny innsikt og bevissthet om egen fortolkning, forkommer det ofte endringer i den informasjonsflyten som gis. Som intervjuer må jeg bestrebe meg på å ha en viss følsomhet, da dette kan ha stor betydning for hvordan informantene uttaler seg. Intervjusituasjonen er derfor en prøve på hvordan den interpersonlige samhandlingen fungerer. Om et forskningsintervju er vellykket, kan dette bety en positiv opplevelse for informanten først og fremst, men også for meg som intervjuer⁹⁹.

Med dette som bakgrunn gikk jeg med stor forventning inn i seks intervjusituasjoner vinteren 2012. Selv i ettertankens skarpe lys, kan ikke disse intervjuene fortone seg som annet enn svært lærerike og informative. Og de personene jeg intervjuet har på mange måter kommet under huden på meg, og det vil ta en stund før de vil gli ut av min bevissthet igjen.

Forskningsspørsmålet

Jeg har valgt å betegne spørsmålene rundt denne undersøkelsen for forskningsspørsmål. Dette har sammenheng med at ordet problemstilling i noen sammenhenger kan skape unødige negativt fokus. I den forbindelse ønsker jeg å trekke fram at Johannessen, Tufte og Kristoffersen¹⁰⁰ mener det rent språklig kan være en hake ved å bruke formuleringen “problemstilling”. Dette begrunnes med at det kan være lett å falle for å tro at forskning dreier seg om problemer i ordets rette forstand, og ikke undring og kunnskapstørst. Flere andre forfattere innenfor metodefaget ser det på samme måte, og som et resultat av dette blir ofte formuleringen “forskningsspørsmål” regnet som en mer nøytral betegnelse¹⁰¹.

I forbindelse med min undersøkelse relatert til kulturfeltet, har jeg utarbeidet et todelt forskningsspørsmål som jeg redegjorde for innledningsvis. Det blir viktig å få fram empirisk kunnskap om hvordan opplevelsen av AKS har vært for dem som har deltatt. Her kan den enkelte bedrifts satsing på arbeidsmiljøtiltak og god personalpolitikk være avgjørende. Det

⁹⁹ (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 47-48)

¹⁰⁰ (Johannessen et al., 2006)

¹⁰¹ (Johannessen et al., 2006, s. 59)

vil derfor være interessant å få kunnskap om prosjektets betydning for dette, og om medlemskap i AKS som sådan kan ha hatt betydning for de relasjonelle forholdene mellom ansatte, ansatte og arbeidsgivere og eller ledere. Siden dette er forhold man i arbeidslivet anser som synonymt med psykososialt arbeidsmiljø, kan det være viktig å avdekke eventuelle endringer som følge av det å være en medlemsbedrift. I andre og siste del av forskningsspørsmålet ønsker jeg å se på den kulturpolitiske utviklingen i Norge, og den betydning dette kan ha hatt for at tiltak som AKS har blitt startet opp. Disse to vinklingene vil det være nødvendig å diskutere etter analysen, ved å sette disse to perspektivene opp mot hverandre og se dem i sammenheng med den forskningen som er gjort på feltet.

Metodevalg

Innenfor metodelæren finnes det mange gode forklaringer på forskjellen mellom kvantitativ og kvalitativ forskning. Ottar Hellevik¹⁰² anser den kvantitative framgangsmåten som mest egnet når man ønsker å sammenlikne opplysninger fra mange informanter gjennom systematisk innsamling. Ved å tallfeste denne informasjonen kan det ved bruke av analytiske verktøy, avdekkes mønstre i den sosiale virkelighet. Andre bidrag¹⁰³ innenfor metodefaget kaller kvantitativ metode for tallenes tale, med bakgrunn i at det man undersøker er basert på de kvantitative grunnbegrepene enheter, variabler, verdier og måle nivå¹⁰⁴. I en motsetning til denne framgangsmåten står den kvalitative forskningen, som mer er basert på innlevelse og tolkning av utsagn. Her gjelder det ikke de store mønstrene og strukturene, men heller hva som kan beskrives og forklares av dem som opplever situasjoner, relasjoner eller fenomener man har interesse av å undersøke nærmere. Denne tilnærmingen blir godt beskrevet som tekstenes tale¹⁰⁵.

Disse to metodene kan også betegnes som henholdsvis hard- eller myk data, hvor den kvantitative metoden regnes som den harde, mens den kvalitative regnes som mer myke¹⁰⁶. Gjennom tiden har det vært en del motsetninger innenfor samfunnsforskning mellom dem som sverget til den kvantitative framgangsmåten eller de som syntes den kvalitative måten var

¹⁰² (Hellevik, 2002)

¹⁰³ (Johannessen et al., 2006)

¹⁰⁴ (Johannessen et al., 2006, s. 203-205)

¹⁰⁵ (Johannessen et al., 2006, s. 101-103)

¹⁰⁶ (Hellevik, 2002, s. 13)

best. Kvalitativ forskning har ikke alltid vært ansett som like bra som den kvantitative, og dette har hatt sammenheng med at kvalitativt data ikke ble ansett for å tilfredsstille de kravene man hadde til validitet og reliabilitet i samme grad som kvantitativ forskning. I dag foregår disse to retningene side om side, og ofte også i forlengelsen av hverandre. Johannessen, Tufte og Kristoffersen¹⁰⁷ vektlegger kvalitative studier som et utall av måter å gjennomføre studier på, men dette gjør at det er desto viktigere med en tydelig beskrivelse av selve forskningsprosessen. Et ufravikelig krav innenfor kvalitativ metode er derfor transparens, det vil si at det er mulig å gå opplegget etter i sømmene. For at dette skal være enklere å gjennomføre og også etterprøve, finnes det flere framgangsmåter innenfor en kvalitativ design. Om hensikten eller formålet med en undersøkelse er å skulle kunne beskrive og forstå, vil forskningsdesign som fenomenologi og etnometodologi å være aktuelle valg. Disse to designene har ganske forskjellige framgangsmåter, men formålet er noe av det samme. Den største forskjellen i disse to tilnærmingene ligger i måten man innhenter data på. Innenfor en fenomenologisk design foregår datainnhenting ved dybdeintervjuer av et utvalg informanter, mens det innenfor den etnografiske designen er vanlig å observere – gjerne ved deltakende observasjon. På generelt grunnlag viser den største forskjellen seg på det relasjonelle planet; der fenomenologi ser på hva informanten selv mener om saker og ting, mens det etnografiske ståsted har sitt utgangspunkt i observatørens oppfatninger og evalueringer av det observerte. Hos Kvale og Brinkmann¹⁰⁸ blir grunnlaget for den fenomenologiske forståelse som ligger til grunn for kvalitative intervjuer forklart ved begreper som bevissthet, forståelse og livsverden-perspektiv. Bruken av disse to retningene avhenger av hva man er ute etter, og hvem man tror det er mest hensiktsmessig å forske på¹⁰⁹.

I 2010 ble det foretatt en kvantitativ undersøkelse vedrørende AKS, hvor Spord Borgen og Elvestad¹¹⁰ har sett på hvordan dette prosjektet har blitt mottatt av de ansatte i AKS medlemsbedrifter. De spør om de kulturelle opplevelsene øker den generelle trivselen, og om dette skaper ny innsikt om kunst og kultur. Med bakgrunn i deres kvantitative materiale, ønsket jeg å skrive en masteroppgave hvor jeg kunne foreta noen dybdeintervjuer blant noen ansatte i utvalgte AKS-medlemsbedrifter. Jeg bygger videre på den forskningen som Spord

¹⁰⁷ (Johannessen et al., 2006)

¹⁰⁸ (Kvale & Brinkmann, 2009)

¹⁰⁹ (Johannessen et al., 2006, s. 80-83)

¹¹⁰ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

Borgen og Elvestad¹¹¹ har gjennomført, ved å samtidig finne mer underliggende kunnskap som vanskelig kan framkomme ved kvantitativ metode. Ved å foreta en kvalitativ undersøkelse med en fenomenologisk tilnærming, har det være mulig å trenge dypere inn i hvordan den enkelte har opplevd de kulturtilbudene de har vært med på.

Utvalg

Å velge hvem man skal undersøke har betydning for hvor representativt utvalget er, dette gjelder så vel innenfor kvantitativ som kvalitativ analyse. Det er allikevel forskjell på hvordan man foretar utvelgelse innenfor disse to metodiske tilnærmingene. Innenfor den kvantitative analysen ønsker man å generalisere funnene til populasjonen, mens man innenfor den kvalitative analysen går mer i dybden for å forstå fenomenet mer utfyllende. Den utvalgsmetoden som er mest vanlig innenfor kvalitativ metode er strategisk utvelgelse. Her henvender man seg til en bestemt målgruppe, men hvem man ønsker å intervju er ofte ikke åpenbart i utgangspunktet. Det er mange måter å sette sammen slike utvalg på, og dette er avhengig av hva man skal studere, og hvem man tror kan gi undersøkelsen mest kunnskap om det temaet eller fenomenet som blir sett på¹¹².

I denne studien var det tidlig klart at det kunne være en fordel med det som innenfor strategisk utvalg kalles homogent utvalg, det vil si at man ønsker å avdekke forskjeller innenfor en ellers ganske lik gruppe. I så måte kan ansatte i bedrifter som er med i AKS-prosjektet anses som en relativt homogen gruppe, ved at de tilhører en bedrift som satser på kulturelle virkemidler i sin personalpolitikk. Det er allikevel slik at medlemsbedriftene i AKS representerer mange ulike fagmiljøer, så vel i offentlig som privat sektor. Når det gjelder utvelgelse av bedrifter og informanter, hadde jeg hatt kontakt med prosjektleder for AKS i kulturavdelingen i Vestfold Fylkeskommune. Første møte var i august 2011, og før det hadde vi noe kontakt via e-post. Litt lenger ut i prosessen var jeg klar for å finne et utvalg, og i den forbindelse oversendte prosjektleder i AKS meg en kontaktliste hvor alle kulturkontaktene i medlemsbedriftene var oppført. Dette var generøst av ham, men jeg måtte til gjengjeld love å ikke distribuere denne listen videre til andre. I den anledning var det betryggende å kunne fortelle at prosjektet mitt allerede var godkjent av NSD, og at jeg hadde forpliktet meg til å følge deres retningslinjer

¹¹¹ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹¹² (Johannessen et al., 2006)

for personvern. Så var tiden kommet for å opprette kontakt med eventuelle informanter. Jeg ble anbefalt av veilederen min å begynne med å sende en anmodning til fire uavhengige bedrifter i første omgang, for så å purre etter en uke. Dette gjorde jeg, og tilbakemeldingene lot vente på seg; jeg fikk rett og slett ikke noen svar i det hele tatt. Tidspunktet for dette var overgangen november-desember 2011, så de forskjellige bedriftene var nok opptatt med å gjennomføre ulike aktiviteter som julebord, julelunch og ikke minst ferdigstilling av saker før jul og nyttår. Siden informantene mine uteble, bestemte jeg meg rett og slett for å ta juleferie fra hele masteroppgaven. I begynnelsen av januar startet jeg opp med friskt mot, og jeg bestemte meg for å gå lenger nedover på medlemslisten. På den tiden var det rundt 16 bedrifter som var med i AKS-prosjektet. Det tok tid og få svar også denne gangen, og jeg måtte purre på både en og to ganger. Men så ble det plutselig fart i sakene på flere fronter, og det ble raskt avtalt tid for intervjuer i to offentlige organisasjoner i Tønsberg. På dette tidspunktet følte jeg meg utrolig lettet og glad

Siden jeg søkte NSD om godkjenning av denne undersøkelse, måtte jeg i den anledning skrive hvor stort jeg trodde utvalget kom til å bli. I den anledning nevnte jeg at jeg så for meg et utvalg på to eller tre personer fordelt på to organisasjoner. Da dette ble godtatt, valgte jeg å gå for dette antallet når først prosessen var i gang. Mitt utvalg må sies å ha blitt mer homogent enn opprinnelig tenkt; alle var ansatt i offentlig sektor, og alle var kulturkontakter eller deres støttespillere i sin virksomhet. Men utover dette var det mye tilfeldigheter som avgjorde hvem som ble mine informanter, det hadde jeg ingen styring på. Alle jeg har hatt kontakt med var over alle måter imøtekomende, og det derfor ble intervjuprosessen svært enkel og lett å gjennomføre. En svakhet ved min undersøkelse er at utvalget er så lite, og at begge organisasjonene er store offentlige foretak. Siden flere av AKS-medlemsbedriftene også er mindre private bedrifter, hadde det vært en fordel om noen av disse hadde vært i utvalget. Men det ble det ikke anledning til i og med at de jeg spurte ikke ga noen tilbakemelding på henvendelsen.

I den organisasjonen som jeg velger å kalle for Midttun, har jeg intervjuet to kvinner og en mann. Disse jobber i en avdeling som er den som skal fronte AKS blant de ansatte. Her jobber det mange kvinnelige ansatte, så å få en mann med i dette utvalget gjorde det mer balansert. Når det gjelder den andre organisasjonen som jeg velger å kalle Høyborg, ble det i første

omgang ordnet med to intervjuer hvor begge var kvinner. Siden jeg gjerne skulle hatt en mann med her også, sendte jeg en ny henvendelse om dette. Dette fikk jeg raskt en tilbakemelding på at det skulle bli ordnet. Høyborg må anses som en kunnskapsinstitusjon, hvor de fleste ansatte har relativt høy utdanning med stor faglig bredde. Det var interessant også å observere den enkelte av disse to arbeidsplassene, og de forskjeller som kom til uttrykk i forhold til egen organisasjonskultur.

For å summere var størrelsen på mitt utvalg seks ansatte og ledere innenfor to offentlige organisasjoner i Vestfold, og begge disse har tilhold i Tønsberg. I forhold til utvalgets størrelse og sammensetning, foretok jeg som nevnt henholdsvis tre intervjuer i hver av disse to organisasjonene. Begge kjønn er representert i undersøkelsen, og alle informantene har og har hatt en rolle i forhold til å formidle AKS som kulturprosjekt til de ansatte innen sin organisasjon. Spennet på informantenes stilling på egen arbeidsplass gikk fra vanlig ansatt til mellomleder og opp på direktørnivå. Alder på informantene har gått fra trettifem til femtifem år, noe som kan ha betydning for hvordan tilbudene kan ha falt i smak. Begge disse organisasjonene er i dag inne i sin andre runde i forhold til deltakelse i AKS-prosjektet.

Intervjuprosessen

I forberedelsene til intervjuene, var det tidlig klart at jeg kom til å utføre et semi-strukturert intervju. På grunn av den ledige formen har en slikt intervjustruktur et potensial i seg for å lykkes, ved at intervjuer og informant står fritt til å bevege seg mellom de temaene man er inne på¹¹³. Ut fra tidligere erfaringer som intervjuer, har jeg erfart at dette er en intervjuform som har gir et godt grunnlag for en nær og åpen samtale mellom den enkelte informant og meg som intervjuer. Til intervjuene i denne undersøkelsen, lånte jeg en digital opptaker på høyskolebiblioteket. Det gjorde det veldig enkelt og ryddig i forhold til lagring og overføring av fil-materialet til egen pc. Etterpå var det en fin opplevelse å høre igjennom de forskjellige intervjuene, og det var også en nødvendig prosess for at de enkelte utsagnene skulle sette seg ordentlig i min bevissthet.

¹¹³ (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 137)

Intervjuene i denne undersøkelsen fant sted de to sist ukene januar 2012. Det ble først avtalt slik at jeg skulle ha et pilotintervju hos Midttun i Tønsberg, men dette falt ut da det kom noe annet på for denne personen. Etter litt fram og tilbake ordnet vi det slik at jeg kunne foreta intervju med tre informanter fortløpende på samme dag. Det ble en ganske massiv opplevelse, men alt klaffet heldigvis perfekt. Da jeg ankom, måtte jeg vente en stund på kontaktpersonen min, og med min sosiologiske fagbakgrunn begynte jeg å observere alt og alle rundt meg. Hele bygget ga inntrykk av at dette var en svært uformell arbeidsplass, kanskje det man kan kalle et typisk offentlig kontor. Jeg lurte faktisk en liten stund på hvordan dette kom til å bli, men da damen jeg først skulle møte dukket opp, forsvant all tvil. Heldigvis var det lagt inn litt tid mellom hvert intervju, og den tiden benyttet jeg til å skrive noen stikkord som kunne beskrive egen refleksjon. Siden jeg hadde en semi-.strukturert intervjuguide, lot jeg intervjuene gå etter de temaene jeg hadde, og ellers forløp resten av intervjuene seg mer som en samtale. Jeg erfarte fort fordelene med en slik intervjuform, for informantene slappet raskt av, og samtalen fløt fri og lett. En ganske annen erfaring var at jeg måtte fokusere på at dette faktisk var et intervju, for det var lett å bli revet med av den uformelle omgangsformen og komme litt ut på sidelinjen. I tillegg til selve rammeverket i intervjuguiden, hadde jeg skrevet ned noen underspørsmål også, og dette gjorde det lettere å stille oppfølgingsspørsmål. I denne organisasjonen som jeg kaller Midttun, intervjuet jeg en vanlig ansatte og to mellomledere, hvor den siste også deltok på ledergruppens møter.

Etter disse første tre intervjuene i uke 4, hadde jeg avtale om tre intervjuer hos den bedriften jeg velger å kalle Høyborg i uke 5. Jeg foretok et intervju den ene dagen, for deretter å ha to intervjuer den neste. Jeg fikk altså litt mer tid til å summe meg. Allerede ved inngangen forsto jeg at her kom jeg til en langt mer formell og strukturert arbeidsplass. Det var en kvinnelig ansatt i HR-avdelingen jeg først skulle intervju. Som alle de jeg hadde intervjuet hos Midttun, hadde også denne informanten medansvar i å formidle AKS på egen arbeidsplass. Jeg opplevde det samme som tidligere, at spørsmål og svar gikk lett og uanstrengt og tiden fløy fort. Neste dag sto de to siste informantene for tur, og den første av dem var en kvinnelig direktør som kom ut og hentet meg ved sperreporten. Dette opplevde jeg som en effektiv og strukturert dame, med klare svar og fyldighet på spørsmålene; men det kom ikke noe ekstra ut over det. På tross av dette hadde vi en god tone, og jeg kommenterte rasjonaliteten hennes avslutningsvis. Hun innrømmet at hun måtte være slik fordi hun hadde stort arbeidspress; desto hyggeligere var det for meg at hun tok seg tid til å bli intervjuet. Sistemann ut var en mannlig direktør, og han hadde sett litt feil i avtaleboken sin. Jeg måtte vente ganske lenge, og

begynte å grue meg litt. Men det var en veldig hyggelig kar som gjerne fortalte løst og fast om sine erfaringer med AKS som prosjekt hos dem. Jeg må si at samtlige intervjuer var interessante og lærerike, både når det gjaldt målsetningen om å få informasjon om den enkeltes tanker om AKS, men også som en relasjonell erfaring var det lærerikt.

Transkribering

For meg som masterstudent og forskerspire har det vært en utfordring å tolke og analysere datamaterialet slik at informanten vil kunne kjenne igjen sine egne uttalelser; slik skal og må det være. Dersom noen skulle ønske å se det skriftlige materialet, bør det være mest mulig likt de opprinnelige utsagnene. For at dette arbeidet skal ha de beste forutsetninger, er det viktig at intervjuguiden framstår klar og strukturert, og at den ikke forvirrer informanten. Selve nedtegnelsen av intervjuene, eller transkriberingen, har jeg prøvd å skrive ned så å si ordrett. På tross av dette har jeg allikevel i etterkant måttet huske på å være tro mot intervjuenes egenart, i det analytiske arbeidet med tekstene. Dette kommer jeg tilbake til når jeg skal beskrive framdriften i dataanalysen.

Jeg har nevnt at jeg lånte en digital opptaker på høgskolebiblioteket, med mange fine funksjoner som i stor grad lettet arbeidet for meg. Etter å ha lagt filene inn på egen pc, begynte jeg å høre og skrive ned det informantene hadde å fortelle. Denne prosessen var en nyttig repetisjon av den informasjon den enkelte informant hadde gitt i løpet av intervjuet. Det interessante med denne lytte og skrive-prosessen er at mønstre og gjentakelser fra informanten trer tydeligere fram, og fester seg i minnet. Når man så er i gang med selve dataanalysen, kommer enkelte utsagn plutselig fram i minnet. Dette punktet skriver Kvale og Brinkmann¹¹⁴ om, hvor ny mening og fortolkning kan oppstå nokså spontant når man tar seg tid til å fordype seg i de muntlige opptakene. Under transkriberingen kopierer man intuitivt informantens «sjel» over i eget minne, noe som gjør at jeg som intervjuer får et nokså personlig forhold til dette materialet. Man lærer også mye om seg selv og egen evne til å intervjuer, og hente fram den virkelighet som informanten prøver å formidle. Etter at alle intervjuene var skrevet inn så ordrett som mulig, lagret jeg dem med i en egen mappe på pc-en.

¹¹⁴ (Kvale & Brinkmann, 2009)

Dataene

Siden det innenfor det fenomenologiske perspektiv er fokus på å finne og tolke meningsinnhold, tilsier dette at det er ekstra viktig å gjøre et godt arbeid med transkriberingen for å få et best mulig grunnlag for en god analyse. Etter at transkriberingen er gjort, kommer fasen hvor forskeren kan danne seg et hovedinntrykk som kan gi et fortettet meningsinnhold, hvor det sentrale innholdet er viktig å ta med seg. Metodelitteraturen gir mange gode råd for hvordan man best skal kunne kategorisere og kondensere det materialet man har transkribert. Med utgangspunkt i den intervjuguiden jeg har brukt underintervjuene, fant jeg det mest hensiktsmessig å samle de utsagnene som hørt til de forskjellige områder som jeg ønsket å vite noe om. Selv om jeg bare hadde intervjuet seks personer, var det ganske mange sider med transkribert tekst. Det endte allikevel opp med at jeg skrev disse bolkene ut i sin fulle bredde og lengde, og deretter gikk jeg i gang med det møysommelige analytiske arbeidet.

Under arbeidet med å fortolke dette materialet, har jeg sett på de to forskjellige organisasjonene og hvordan informantene har framlagt sine egne tolkninger på fenomener som eget arbeidsmiljø og kulturopplevelser. Jeg har valgt å skrive en analyse som tar disse begrepene for seg i en naturlig rekkefølge og inndeling, og på den måten har alle informantene blitt gitt en naturlig plass de fortjener innenfor de fleste av de emnene dataanalysen omhandler. Analysen av datamaterialet har foregått ved å se på de teorier som kan underbygge det dette materialet skal fram til: å finne svar på forskningsspørsmålet.

Etisk refleksjon

Det er flere måter å kvalitetssikre at det materialet man har liggende ikke blir brukt til noe annet enn det det var tiltenkt. Her kommer etiske og juridiske vurderinger inn, og enhver som skal utføre et vitenskapelig arbeid plikter å sette seg inn i det lovverk som finnes rundt dette. Når det gjelder egen undersøkelse, kontaktet jeg NSD via deres nettportal for å få hjelp til å avklare om mitt prosjekt trengte godkjenning fra dem. Siden jeg skulle foreta intervjuer som skulle overføres til egen PC, måtte det en etisk avveining til her. Man har meldeplikt om ens materiale omfatter personopplysninger, eller om det helt eller delvis skal lagres elektronisk¹¹⁵. Siden mitt prosjekt kom innunder det siste, måtte jeg melde dette inn til NSD. Jeg fikk en grei

¹¹⁵(Johannessen et al., 2006, s. 96-98)

dialog med min kontaktperson, og det var bare å fylle ut de nødvendige opplysningene rundt framgangsmåte, problemstilling og varighet på prosjektet. Etter litt retting fram og tilbake, fikk jeg en godkjenning fra NSD (vedlegg 1) i posten, samt en vurdering av prosjektet fra personvernombudet (vedlegg2). Mitt prosjekt har en godkjenning fram til 31.12.12. Etter dette vil Personvernombudet ta kontakt for å se an status for det som angår behandling av personopplysninger og sletting av disse etter prosjektslutt. Siden min veileder sto som ansvarlig for prosjektet, fikk han fortløpende informasjon om utviklingen. Jeg har også måttet sende en samtykkeerklæring (vedlegg 3) til alle som har latt seg intervju. I denne erklæringen forteller jeg hvem jeg er og hva prosjektet går ut på. Informanten får også anledning til å trekke seg når som helst i prosessen. Alle mine informanter har underskrevet sin samtykkeerklæring, og foreløpig har jeg dem i mappen relatert til masteroppgaven.

Sammendrag

I kapitlet har jeg redegjort for veien fram mot forskningsspørsmålet, og for at denne oppgaven er utført innen for kvalitativ metode. Når det gjelder utvalget i denne undersøkelsen, omfatter det seks personer fordelt innenfor to offentlige organisasjoner. Jeg har beskrevet hvordan jeg fikk tilgang til feltet og hvordan intervjuprosessen foregikk. Etter intervjurundene ble alle dataene lagret, og deretter transkriberte jeg dem over til tekstfiler. Selve innholdet på disse la jeg i kategorier som var logiske i forhold til undersøkelsens forskningsspørsmål. Under analysen av datamaterialet ble det derfor forholdsvis enkelt å finne fram til det jeg var ute etter. Til sist har jeg skrevet noe om de etiske avveininger man bør gjøre i forbindelse med en slik undersøkelse, og for min del har jeg søkt om godkjenning av dette prosjektet hos NSD. Denne fikk jeg etter å ha gitt utfyllende informasjon om hva prosjektet innebærer, og hvordan jeg har tenkt å lagre datamaterialet. I det neste kapitlet vil utvalgsinformasjonen bli analysert i samsvar med aktuelle teorier.

4. ANALYSE

4.1. Innledende

Min analyse tar utgangspunkt i kvalitative intervjuer med ledere og ansatte i AKS-medlemsbedrifter og organisasjoner i Vestfold. Felles for disse er at de fremmer AKS-prosjektet i sin organisasjon og bedrift, noe de gjør med entusiasme og tro på at kulturtilbud på arbeidsplassen er noe som betyr mer enn bare hyggelige møter mellom arbeidstakere og kulturformidlere. Det er viktig å presisere at på den tiden intervjuene ble foretatt, var ordlyden på AKS-prosjektets hjemmeside¹¹⁶, noe annerledes enn den er i dag. Endringen av hjemmesiden fant sted i slutten av juni 2012, mens denne masteroppgaven bygger på de opplysninger som opprinnelig var tilgjengelig for publikum og medlemsbedrifter fra oppstarten i 2005. Intensjonene bak prosjektet har vært bredt og ambisiøst, ved at det ønsker å gi deltakerne kunst- og kulturopplevelser av høy kvalitet, skape mer attraktive arbeidsplasser og øke fellesskapsfølelse mellom arbeidstakere og arbeidsgivere¹¹⁷.

I det følgende vil representative utsagn fra informantene bli analysert i sammenheng med de teorier og begreper innenfor organisasjonsteori som har blitt benyttet i teorikapitlet. Også noe av det teoretiske materialet som knytter seg til den kulturpolitiske utviklingen i Norge, vil bli trukket inn i analysen av datamaterialet. Det vil først bli sett på hvilke kunnskaper informantene har om intensjonene som ligger til grunn for AKS-prosjektet, og hvilke tanker de gjør seg om dette. Så kommer det en kort innføring rundt arbeidsmiljø, noe som settes i sammenheng med hvorvidt deltakerne opplever at de relasjonelle arbeidsforholdene i egen organisasjon har endret seg som følge av dette kulturprosjektet. Her vil også informasjon om ledernes rolle i forhold dette inngå, og hvilken betydning etablert fokus på arbeidsmiljø har hatt for effekten av AKS på dette området. Informantenes subjektive erfaringer og opplevelser av de ulike kulturarrangementene blir deretter analysert. Det er ønskelig å få kunnskap om betydningen av den enkelte organisasjons eksplisitte fokus på arbeidsmiljø og hvordan dette påvirker utbytte av AKS sett i forhold til arbeidsmiljøet. Avslutningsvis ses det på hvilke kunnskaper og tanker informantene har om utviklingen innenfor norsk kulturpolitikk det siste tiåret, og det spørres om det kan være mer implisitte grunner for å satse på prosjekter som

¹¹⁶ (AKS, u.å.)

¹¹⁷ (AKS, u.å.)

AKS. Overnevnte hovedperspektiver vil være med på å belyse den todelte problemstillingen, og disse perspektivene vil bli satt opp mot hverandre i en drøfting i diskusjonskapitelet.

4.2. Intensjoner ved AKS

Hensikten med AKS-prosjektet er å gi deltakerne kunst og kulturopplevelser av høy kvalitet, mer attraktive arbeidsplasser, økt trivsel, mer fellesskapsfølelse mellom arbeidstakere og arbeidsgivere¹¹⁸. Dette kan mer betraktes som en ambisiøs visjon, slik man vanligvis ser det innenfor organisasjonsteori – noe å strekke seg etter. En begrunnelse for å si at intensjonene er ambisiøse er at dette ikke bare berører det rent kunstneriske fagfeltet, men også går dypt inn i arbeidsmiljøproblemtikk og ledelsesstrategier.

Det er å anta at den enkelte bedrift eller organisasjon som har knyttet seg til AKS, har hatt sett en eller annen fordel eller hensikt med å bli medlemsbedrift, og at dette står i forhold til å styrke egen organisasjon. Ifølge Sørensen¹¹⁹, viser hennes undersøkelse at virksomheters motivasjon for å delta i AKS-prosjektet, har vært å tiltrekke seg gode arbeidssøkere og å skape en mer attraktiv arbeidsplass. Disse virksomhetene har også hatt forhåpninger om at dette tiltaket vil kunne generere mer innovasjon, og dermed større konkurransefordeler i forhold til konkurrentene. Mer grunnleggende har vi sett at hos Jacobsen og Thorsvik¹²⁰ blir organisasjoner betraktet som sosiale systemer, som har til oppgave å nå fram til de mål for inntjening som er fastsatt, og dette skjer ved felles innsats. Da er det avgjørende hvordan arbeidsmiljøet innenfor de sosiale systemene fungerer, at det psykososiale arbeidsmiljøet blir en styrke for ansatte og arbeidsgivere. Grimsø¹²¹ hevder at relasjonelle forhold påvirker arbeidssituasjonen; at holdninger, verdier og grader av sympati eller antipati, er avgjørende for om arbeidsmiljøet er preget av konsensus eller konflikt. Hos Bolman og Deal¹²² blir symbolikken i de relasjonelle forholdene ansett å spille en viktig rolle. De ser ritualer, myter og skapelse av felles historie som nødvendig for å opprettholde de verdier egen organisasjon representerer og står for. Slik skapes en organisasjonskultur som de ansatte kan identifisere

¹¹⁸(AKS, u.å.)

¹¹⁹(Sørensen, 2010)

¹²⁰(Jacobsen & Thorsvik, 2007)

¹²¹(Grimsø, 2005)

¹²²(Bolman & Deal, 2009)

seg med. Kvåle og Wæraas¹²³ forklarer organisasjonsidentitet med noe som kan *få fram* visse følelser, samtidig som den *består av* følelser som tilhørighet, trygghet og stolthet, mens andre ganger sinne og aggresjon. Slik Kvåle og Wæraas¹²⁴ uttrykker det, kan organisasjoner også ta strategiske valg for å skape egen identitet, ved å framstille seg med en type attraktive egenskaper som vekker de rette følelser. Slik følelsesmessig appell er i dag regnet for en å være en organisatorisk suksessfaktor. I sammenheng med medlemsbedriftenes deltakelse i AKS-prosjektet, kan dette med å spille på de organisatoriske identitetsfølelsene være noe lederne mer eller mindre bevisst har benyttet seg av. Å skape en suksessfull ramme rundt egen organisasjon er noe som følelsesmessig har mye for seg, slik som Kvåle og Wæraas¹²⁵ framlegger det.

Som nevnt er det å anta at virksomheter som deltar i AKS-prosjektet har gjort seg noen tanker om hva dette gi av positive effekter for deres organisasjon. Med en slik antagelse som utgangspunkt, ble informantene i denne undersøkelsen spurt om hvilke kunnskaper og tanker de satt inne med i relasjon til intensjonene rundt AKS-prosjektet. Siden det utilsiktet ble slik at alle informantene i denne studien på en eller flere måter har vært med på å fremme AKS i sin organisasjon, var det en forventning om at de hadde generell kunnskap om dette med intensjonene. Svarene som ble avgitt bekreftet ikke disse forventninger helt, noe som også kan skyldes at de ikke var forberedt på et slikt spørsmål. Allikevel ga alle informantene uttrykk for høy grad av refleksjon rundt temaet. Det kan være interessant å se på disse forskjellige utsagnene, også i forhold til de teoretiske vinklingene som ble nevnt over. I det følgende vil informantenes utsagn når det gjelder intensjonene ved AKS, komme i den rekkefølge de ble gjennomført. Dette gjøres først og fremst for å holde en viss orden og oversiktighet, men det kan også si noe om det generelle kunnskapsnivået i den enkelte organisasjon. Etter hvert vil utsagnene bli brukt i den sammenheng det synes passende. Siden denne undersøkelsen må ta hensyn til personvernet (jamfør NSD), har jeg gitt dem fiktive navn.

Midttun

Utsagnene i det følgende kommer fra en offentlig organisasjon med flere enheter i Tønsberg. Disse enhetene er ikke samlet under samme tak, så å få til en enhetlig opplevelse her er nok en

¹²³ (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 42-43)

¹²⁴ (Kvåle & Wæraas, 2006)

¹²⁵ (Kvåle & Wæraas, 2006)

utfordring. Den første informanten, som jobber i Midttun, uttrykker sine tanker om intensjonene slik:

«... det jeg tenker er kulturelle opplevelser i forhold til arbeidsmiljø, i forhold til å gjøre hyggelige ting sammen, og å oppleve noe annet sammen enn bare den arbeidshverdagen. Men jeg kan ikke si at jeg vet det noe helt sikkert heller da. Vi har jo hatt ansvar for å selge inn disse tiltakene i våre enheter da. Så det er det jeg har tatt utgangspunkt i, jeg da.».

(Thor)

Thor knytter kulturelle opplevelser sammen med arbeidsmiljøet på en positiv måte, ved at det å gjøre noe sammen utenfor det som omfatter selve arbeidet gir hyggelige opplevelser. I den grad dette oppfattes som vellykket, er det å anse som en oppfyllelse av deler av intensjonene¹²⁶. Derimot kan det se ut som om vedkommende har måttet bruke mye energi på å selge inn kulturtilbudene i sin enhet, og dette kan ha hindret en dypere refleksjon over den reelle nytteverdien organisasjonen på sikt kan ha av dette. Vedkommende avslører allikevel i videre sammenhenger at det har foregått refleksjon rundt dette, om enn på et mer ubevisst nivå.

Den neste informanten i organisasjonen Midttun kunne heller ikke gi noe utfyllende svar på hva som var hensikten eller intensjonen med AKS-prosjektet. Men det vedkommende trodde det handlet om, var dette:

«Det jeg tror det må være er å skape noe felles for arbeidskollegaene, noen felles møtepunkter, å få oppleve noe sammen og få ta med seg det tilbake til arbeidsplassen, i håp om å gi et bedre arbeidsmiljø. Ja, jeg føler absolutt at det er innfridd, akkurat mellom bunn og topp vet jeg ikke om det er noen endring, men absolutt her jeg jobber».

(Silje)

¹²⁶ (AKS, u.å.)

Beskrivelse til Silje forteller noe om hvordan det er i dennes enhet, og opplevelsene har gitt informanten noe som kan ha betydning for opplevd arbeidsmiljø. Dette kan ses i sammenheng med funn Spord Borgen og Elvestad¹²⁷ fant i sitt materiale, hvor majoriteten anså AKS som et middel til å skape en bedre arbeidsplass. Allikevel viser Silje en usikkerhet i forhold til om deltakelse i AKS har ført til grunnleggende endringer i forholdet mellom ansatte og ledere eller arbeidsgivere.

Heidi, som var den siste informanten innenfor i Midttun, er den som har stått i helt i front som kulturkontakt. Vedkommende virker svært engasjert i dette, og på spørsmålet om hva intensjonen bak prosjektet er, svarer vedkommende slik:

«Hva jeg tenker om AKS, hva er vitsen med AKS? Jeg tenker at det er en viktig kulturbygger på arbeidsplassen, og så tenker jeg at det er et sånt lite pustehull i en hektisk arbeidshverdag, som jeg tro gir mye energi, tror det gir mye mer energi enn det tar. Men det viktigste er dette med å skape en kultur, felles opplevelser gjør jo noe med kulturen. Det åpner opp for nye nettverk, det åpner opp for nye kontaktpunkter og nye bekjentskaper. Vi er jo tre enheter, og det vi ser er at det er veldig stor forskjell de tre enhetene imellom»

«Men jeg ser også at i de andre enhetene så kan det sånn internt i den enheten... så kan det nok ha litt forskjellige virkninger, fordi at de strever litt mer med deltakelsen, signalene de gir å delta og sånn...».

(Heidi)

Det første utsagnet sier noe om en ny fellesskapsfølelse blant de ansatte i denne enheten, og det er utvilsomt i tråd med intensjonen om økt trivsel og mer fellesskapsfølelse. Allikevel gir neste utsagn et inntrykk av at det ikke er slik i alle enhetene denne organisasjonen omfatter. Vedkommende legger også for dagen innsikt i hva som bygger en god organisasjonskultur, som felles opplevelser og historiefortellinger. Det at nye nettverk skapes og at man får nye bekjente i egen enhet og organisasjon, er definitivt et positivt resultat direkte relatert til denne organisasjonens medlemskap i AKS. Disse utsagnene kan ses i sammenheng med Bolman og

¹²⁷ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

Deals¹²⁸ symbolske ramme, hvor det symbolske knyttes sammen med det å skape identitet i organisasjonen. Også hos Kvåle og Wæraas¹²⁹ er dette med identitetsbygging innenfor organisasjoner viktig, og det er ofte forbundet med det rent følelsesmessige på godt og vondt. Heidi nevner at det skapes mer energi enn det krever, og at dette gjør noe med organisasjonskulturen. Dette kan også være med på å motivere ansatte, selv om det ikke faller helt sammen med Hertzbergs¹³⁰ teori om at motivasjon er grunnlagt i det som kan relateres *til selve* arbeidsutførelsen. Hos Maslow¹³¹ derimot, er forutsetninger for motivasjon i en slik sammenheng, at de sosiale behovene blir ivaretatt i arbeidslivet. Sann sett kan Heidis utsagn så langt tyde på at AKS kan være medvirkende til dette når det gjelder Midttun.

Høyborg

Høyborg, som er den andre organisasjonen som er representert i mitt datamateriale, er også en offentlig organisasjon med tilholdssted i Tønsberg. Det som i første omgang kan være fordelaktig med denne arbeidsplassen er at alle avdelinger er lokalisert på samme sted. Også her viser kulturkontaktene stort engasjement, på tross av en hektisk hverdag med stort arbeidspress. De kom med utsagn som omhandler begreper som kultur bygging, inkludering og kulturopplevelser for en moderne arbeidstaker. Den første informanten sa det slik:

«Det skal være en måte å treffe hverandre på arbeidsplassen i en litt annen setting enn arbeidsoppgaver, tilføre kultur kanskje på en litt annen måte enn du hadde oppsøkt selv på fritiden. Så de har satset på bredde og både smalt og kommersielt, og sann som jeg har oppfattet det på arbeidsplassen så skal det være noe vi gjør på jobben. Vi har også selvfølgelig arrangementer på utsiden. Men at vi treffer hverandre på en arena som er annerledes enn arbeidsoppgavene, og at det skal være en pause og et påfyll på en god måte, og inkluderende sann som jeg oppfatter det da, ja».

(Mona).

I forhold til AKS-arrangementene og det tidsperspektivet denne oppgaven tar utgangspunkt i, har det vært slik at det meste har foregått utenfor organisasjonen. Men som informanten uttrykker, er det de kulturelle aktivitetene som foregår i arbeidstiden som vekker mest

¹²⁸ (Bolman & Deal, 2009)

¹²⁹ (Kvåle & Wæraas, 2006)

¹³⁰ (Herzberg et al., 1993)

¹³¹ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 222)

begeistring og som samler flest folk. Dette utsagnet sier noe om at det å være sammen på en annen måte er viktig, og også å oppleve en annen type kulturell aktivitet enn man vanligvis selv ville valgt. Hos Sørensen¹³² kom informantene med tilsvarende uttalelser som det Mona sier over. Både det sosiale aspektet og dette med kulturell dannelse er viktig, noe som funn i rapporten til Spord Borgen og Elvestad¹³³ også kan bekrefte. Vedkommende gir et inntrykk av at det er de interne arrangementene som gir mest, spesielt i forhold til å virke inkluderende. Selv om det tydeligvis ikke lå noen konkret kunnskap om intensjonene i disse utsagnene, ble allikevel flere av elementene trukket inn, om enn noe ubevisst fra Monas side.

Neste informant er den som har vært en aktiv pådriver til at denne virksomheten har blitt en av medlemsbedriftene i AKS-prosjektet. I forhold til kunnskap om prosjektets intensjoner, var svaret dette:

«Det å skape... det og... jeg har glemt slagordet nå, jeg synes det er så fint, men det å skape en etasje over hverdagen tror jeg Vidar, kulturdirektøren, kalte det. Det er ambisiøse mål».

(Ingrid)

Denne informanten hentyder til slagordet til AKS, som sier at «*Mens vi utfører en jobb, skal vi leve et liv*»¹³⁴. Slagordet gjenspeiler det moderne arbeidsliv slik vi forventer det i dag, hvor grensegangen mellom arbeid- og privatsfæren ikke er så klart adskilt som den var tidligere. Informanten avdekker også at vedkommende har en nær tilknytning til kulturdirektøren i Vestfold, ved at vedkommende er på fornavn med ham. På tross av dette og at vedkommende er kulturkontakt i denne virksomheten, formidlet ikke vedkommende noen mer eksakt kunnskap om intensjonenes ambisjonsnivå.

I det siste intervjuet jeg foretok på Høyborg, kommer vedkommende fram med en mer bevisst kunnskap om hva dette prosjektet skal føre med seg utover selve kulturopplevelsene. Denne informanten, som jeg kaller Sverre, hadde dette å si:

¹³² (Sørensen, 2010)

¹³³ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹³⁴ (AKS, u.å.) – Slagordet til AKS

«... det er jo noe da med det her med arbeidsgiver og arbeidstaker... en ting er å tilby det, det er jo egentlig det vi gjør som arbeidsgiver, vi betaler jo for dette, det er jo ikke de ansatte som sånn sett betaler for det, det er jo arbeidsgiver som gjør det. Men det er jo også noe med måten man deler opplevelsen, at så mange som mulig deler opplevelsen, om du vil. Da blir jo på en måte adferden – hva man faktisk gjør – i forhold til hva man deltar på, også en del av det å innfri den delen av ambisjonene... visjonen, på den måten der at man faktisk gjør noe sammen. Og da er det viktig at også ledelsen deltar i hvert fall i deler av det». (Sverre)

I dette utsagnet kommer Sverre inn på et viktig og kanskje kritisk punkt når det gjelder å innfri de ambisjoner og intensjoner AKS som kulturtilbyder representerer. Samtidig som arbeidsgivere og ledere ønsker å påkoste noe som styrke organisasjonskulturen, kan en positiv effekt undergraves ved manglene deltakelse og engasjement fra ledelsens side. Dette er momenter det er nødvendig å komme tilbake til, både i denne analysen, men også i diskusjonen.

Som vi har sett gjennom disse utsagnene, har det formodentlig ikke vært så stort fokus i de forskjellige organisasjonene på intensjonene spesifikt, men man har tenkt at dette er noe som kan bidra med positive effekter på en eller annen måte på den enkelte arbeidsplass. Men intensjonen om kulturtilbudet av høy kvalitet, ser ut til å være innfridd på beste måte. Det kan være av interesse å trekke inn momenter fra Kvåle og Wæraas¹³⁵, hvor ledere styrer organisasjonens identitet dit de ønsker det, for å få fram følelser som kan gange egen organisasjon, og slik styring anses som en organisatorisk suksessfaktor. De neste delkapitlene tar for seg områder ved intensjonene som AKS har tatt høyde for å nå, spesielt sett i forhold til arbeidsmiljøforhold.

4.3. Arbeidsmiljø

Det har tidligere i dette kapittelet vært tatt opp teorier som er knyttet opp til organisasjoner og deres arbeidsmiljø. Videre er det i teorikapitlet gitt en gjennomgang med flere vinklinger som kan ha betydning for hvordan det enkelte individ opplever arbeidsmiljøet i egen organisasjon.

¹³⁵ (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 43)

Motivasjon er et viktig grep for å styrke arbeidsmiljøet, og i den forbindelse bør Maslows¹³⁶ motivasjonsteori nevnes, og det han ser som grunnleggende forutsetninger for motivasjon.¹³⁷ Dette har det blitt skrevet mer om i teorikapitlet, og det er det sosiale behovet som kan relateres til hvilken virkning AKS kan og bør ha på deltakeren. Siden Maslow har fått mye kritikk for at hans motivasjonsteori er så upresis, har det i teorikapitlet være et større fokus på en mer anerkjent teoretiker, Herzberg¹³⁸ og hans motivasjonsteori. Her er det snakk om to sett med faktorer: *motivasjon-* og *hygienefaktorer*. Dette vil ikke bli tatt opp i sin fulle bredde her, men i forhold til hva som motiverer ansatte i AKS-organisasjonene, er det aktuelt i forhold til analysen. Kort oppsummert vil oppfyllelse av motivasjonsfaktorene lede til trivsel, mens fravær av hygienefaktorene vil lede til mistrivsel. Det som er mest relevant i sammenheng med nytten av å være medlemsbedrift i AKS, er hygienefaktorene. Allikevel er det bare to av disse faktorene som kan se ut til å stå i direkte sammenheng med det rent relasjonelle, som er det som direkte kan påvirkes ved å oppleve kultur sammen i sammenheng med jobben. Disse faktorene dreier seg om de mellommenneskelige forholdene mellom ansatte og ledere, og dernest forhold ved arbeidet som kan påvirke privatlivet. Slik Herzberg¹³⁹ framlegger det, kan fravær av dette føre til mistrivsel, men ikke nødvendigvis trivsel om de er tilstede. I sammenheng med intensjonene AKS har om mer trivsel som følge av kulturtilbud i jobbsammenheng, ved at forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte blir bedre, vil ikke dette ut fra Herzbergs teori føre fram. Faktorer som gir trivsel, slik Herzberg ser det, er motivasjonsfaktorene, eller det som kan knyttes til selve arbeidsoppgavene. Det som kan bekreftes, er at kunst- og kulturopplevelse på arbeidsplassen påvirker trivselen, noe som Spord Borgen og Elvestads¹⁴⁰ kan være en realistisk forventning. De mener å ha belegg for at den generelle trivselen øker i virksomheter som er deltakere i dette prosjektet.

4.3.1. AKS som påvirkningsfaktor

I relasjon til psykososialt arbeidsmiljø og relasjonelle forhold i organisasjoner, vil det være avklarende å få en gjennomgang av informantenes opplevelser av AKS som påvirkningsfaktor i relasjon til dette. Det kan være interessant å belyse dette materialet i forhold til

¹³⁶ (Maslow, 1970)

¹³⁷ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 222)

¹³⁸ (Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 226-228)

¹³⁹ (Herzberg et al., 1993; Jacobsen & Thorsvik, 2007)

¹⁴⁰ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

kommunikasjon og samhold og andre relasjonelle forholden forøvrig. Spesielt vil det være viktig å få fram kunnskap om forholdet mellom avdelinger og profesjoner, og mellom ansatte og arbeidsgivere eller ledere. Det har vært vanskelig å skille uttalelsene og dele dem inn i kategorier som står i relasjon til de enkelte begrepene, fordi de på flere måter henger sammen.

Kommunikasjon og samhold

Ved en gjennomgang av intervjuene relatert til begrepene kommunikasjon, samhold og de relasjonelle forholdene mellom avdelinger og profesjoner, forteller utsagnene at de fleste informantene ikke opplever umiddelbare endring i forhold dette. Det flere la til grunn her, var at det rett og slett var for få som deltok på arrangementene. Det er viktig å presisere at dette dreide seg om de eksterne arrangementene, noe det har vært flest av. Noe av den samme tendensen kunne Spord Borgen og Elvestad¹⁴¹ se i sitt kvantitative forskningsmateriale, men dette kunne ha med hvor lenge organisasjonene hadde vært med i ASK-prosjektet. Også medieundersøkelsen til Selvfølgelig AS¹⁴² så at oppmøte ved eksterne arrangementer kunne vært bedre. Prosjektleder for AKS har i personlige samtaler vi har hatt, uttalt at det å få med hele virksomheter på eksterne arrangementer, har vært en gjennomgående utfordring. Derimot er erfaringen at de interne arrangementene i arbeidstiden har godt oppmøte. Det informantene allikevel uttrykker, er at de som har vært med har fått mer å dele, også de som vanligvis ikke snakker så mye sammen. En mener at forholdet mellom de tre enhetene i dennes organisasjon har blitt nærere, ved at man i etterkant av arrangementer oppdaget at man sto og snakket med ansatte som man aldri hadde snakket med før. Om dette er blitt et varig bånd er uvisst, men det kan være med å løse opp i grupperingsmekanismene. Utsagnet fra denne informanten lød slik:

«Det ble veldig sånn tydelig for meg etter den første konserten, for da ble vi sånn frelst alle mann, og det var en kjatring i heisen og i trappegangene... så du... var du med... ikke sant. Hvor jeg også oppdaget at jeg sto og pratet med noen jeg aldri har snakket med før – om det. Så jeg tror det... det varer ved at du da har snakket litt med den personen, selv om man ikke er blitt nære venner, og nå har man plutselig begynt å hilse på hverandre på en annen måte og... ja, jeg tror det gjør noe jeg altså».

(Heidi)

¹⁴¹ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁴² (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

Hos Høyborg hadde en av informant dette å si om hva AKS-arrangementer kunne medføre i forhold til endringer på det kommunikative området og innenfor samhold:

«For dette skjer jo gjennom det praktiske arbeidet hvor vi jobber sammen om en eller annen oppgave, men jeg tror at disse arrangementene her... altså ut av den der fagavdeling-formatet og så møtes som mennesker rundt en opplevelse... Så jeg tror at det hjelper på å bli kjent, og også da bli... integrere oss litt mere. Så jeg tror det er en viktig faktor, uten at jeg kan belegge det, men jeg... jeg snakker med flere nå, absolutt, for det er jo en anledning. For det... det blir ikke så mye ut av å gå inn på et kontor og snakke, det er jo kanskje ikke så rasjonelt heller, bare å skravle hvis ikke det er en oppgave, ikke har med en jobb å gjøre. Mens her tas du litt ut av jobbformatet, og da...».

(Sverre)

Ved dette utsagnet viser Sverre vilje til å gripe de små anledninger som dette gir, både til å bli bedre kjent med folk man vanligvis ikke snakker med, men også som en anledning til å starte en integreringsprosess på tvers av fagområder og avdelingskultur. For i denne organisasjonen er dette en utfordring, noe flere har gitt uttrykk for. Ingrid, som har stått i bresjen for at denne organisasjonen skulle bli AKS-deltaker, hadde dette å si om de kommunikative og relasjonelle forholdene som følge av AKS-medlemskap:

«Og her er det jo veldig fagspesifikke avdelinger, så når vi er på disse arrangementene så har vi det jo veldig sosialt og hyggelig. Og vi prøver jo å lage det litt hyggelig rundt... pølsefest i kantina før det kommer noen og... Men... nei, ikke så veldig mye mer utover arrangementene, der og da har det en effekt, men ikke noe utover det, ikke her i hvert fall, vi har ikke fått det til... for det at folk har ikke tid heller».

(Ingrid)

En slik uttalelse avspeiler noe av den problematikken som større organisasjoner kan oppleve i henhold til å dra nytte av AKS i forhold til begreper som kommunikasjon og samhold. Det er å merke seg at vedkommende informant i denne sammenheng snakket om et internt arrangement, noe som ellers gir inntrykk av å ha bedre oppslutning enn de som foregår eksternt. Denne organisasjonen har høyt arbeidsnivå, og jeg ble informert om at fordi arbeidet

er av en slik art at mange er ute og reiser en del, er det vanskelig å få disse med på arrangementer når de er hjemme. Mange forskjellige faggrupper gjør at Høyborgs organisasjonskultur omfatter nødvendige subkulturer. Dette er noe som er helt naturlig i forhold til nødvendig inndeling av organisasjoners kjerneområder, men det ser ut til å skape en del distanse mellom de ansatte. I begge de organisasjonene som jeg har foretatt intervjuer i, ser slike fagspesifikke grupperinger ut til å være en utfordring. Som store offentlige aktører, kan det ta lang tid å omstille seg, selv om viljen til å tenke nytt i forbindelse med arbeidsmiljø er der. For å underbygge dette mer, kan det være interessant å se på et utsagn fra en annen informant:

«For det er litt viktig at det kan bli en snakkis når man har vært på det og da. Akkurat som du har sett en kjempefin film og noe på TV som folk snakker om etterpå, som gir et fellesskap det og. Det hadde vi håpet det her i større grad kunne ha gjort... for du har jo de avdelingsvise... kall det klikkene...som er der hele tiden. De går jo da også i større grad sammen på disse arrangementene enn at vi oppnår det på tvers kanskje, som vi hadde ønsket. Så der har vi en vei å gå videre, ja».

(Mona)

Mona snakker her om klikker relatert til de enkelte avdelingene, og at det er avgjørende for hvilke endringer det er mulig å oppnå når det gjelder samhold og integrasjon. Dette kan også ses i sammenheng med det som ble nevnt i forhold til subkulturer som følge av nødvendige og fagspesifikke inndelinger av organisasjonen. Videre sier denne personen at det er usikkert om AKS har bidratt med noe i denne sammenheng, men at arrangementene selvfølgelig ikke har vært noe hinder heller.

Informantene som har vært med i undersøkelsen her, mener at samhold og kommunikasjon i liten grad har blitt påvirket som følge av deltakelse i AKS-programmet. Det er allikevel tegn som tyder på at noen har fått utvidet sin bekjentskapshorisont. Men det har vært en spesiell utfordring å bryte opp etablerte mønstre mellom avdelinger og profesjoner. Derfor har det ikke endret seg i vesentlig grad på disse områdene, hverken hos Midttun eller hos Høyborg. Dette kan ha en sammenheng med størrelsen på disse arbeidsplassene, og at offentlige organisasjoner er mer bundet opp til byråkratiske systemer enn det det private næringslivet er.

Men siden disse organisasjonene er med i AKS, må ledelsen på et eller annet tidspunkt ha sett et slikt medlemskap som fordelaktig for arbeidsplassen og arbeidsmiljøets utvikling. Jeg har tidligere vært inne på Kvåle og Wæraas¹⁴³ sin teori i forhold til organisasjonsidentitet og følelser. Som jeg har nevnt tidligere kan det se ut som ledelsene i disse to virksomhetene ønsker å styre organisasjonens identitet dit det er fordelaktig for dem å være, ved at følelsene som oppstår i relasjon til AKS-deltakelse, skaper organisasjonsidentitet.

Som enkelte utsagn også har vist, har tidsaspektet i forhold til hvor lenge man har vært med, noe å si. Endring tar tid, og ved å forlenge medlemskapsperioden vil man muligens kunne se større resultater. Nå er det rent metodisk en utfordring å måle resultater innenfor kvalitativ forskning, men fenomenologiens vesen er slik at utsagnene får tale for seg. Men ut fra Spord Borgen og Elvestads(REF) kvantitative materialet, viste funnen at det var grunn til å anta at lengden på deltakelse i AKS-prosjektet hadde noe å si for oppmøte.

Ledernes rolle

Å bli en AKS-medlemsbedrift er noe som nødvendigvis må godkjennes av de enkelte organisasjoner eller bedrifters ledere og ansvarspersoner. Prisen for deltakelse avhenger av størrelsen på virksomheten, uten at det vil bli fokusert noe mer på dette her. Som jeg har vært inne på tidligere, har det nok vært et ønske fra ledelsens side å tilføre arbeidsmiljøet en ekstra dimensjon. Som det er å anta at mange innenfor kultur- og næringsfeltet har tenkt, vil det med tiden tilfalle virksomheten en effekt i form av mer motivasjon og trivsel. Dette er forhold som det tidligere har vært sett på, hvor Sørensen¹⁴⁴ ser på næringslivets motivasjon for å delta i AKS, hvor medlemskap kan gjøre virksomheter mer attraktive i forhold til å rekruttering de som er best kvalifiserte. Med slike innfallsvinkler liggende i bakkant, kan det være interessant å se på hvilke tanker informantene har om egne lederes rolle i forhold til å nyttiggjøre seg det potensial som kan ligge i AKS- prosjektet.

Siden informantene som er med i mitt utvalg er kulturkontakter eller støttespillere til disse, er det ekstra spennende å høre hva de tenker om egne lederes engasjement i relasjon til AKS- arrangementene. Flere av disse er selv ledere på sitt nivå, men har andre over seg igjen. En av dem sa det slik:

¹⁴³ (Kvåle & Wæraas, 2006)

¹⁴⁴ (Sørensen, 2010)

«Det er en stor skepsis her til dette her, for det er mange som synes at det koster for mye penger, og at det er unødvendig. Og jeg har ikke alle mine kollegaer i ledelsen med meg i dette her, og det er veldig få av dem som møter. Men de av dem som møter opp på disse arrangementene, vi har det veldig hyggelig. Og her er det jo veldig fagspesifikke avdelinger, så når vi er på disse arrangementene så har vi det jo veldig sosialt og hyggelig».

(Sverre)

I denne uttalelsen kommer det tydelig fram at det hersker en viss uenighet innenfor ledergruppen om den nytteverdien et kulturtiltak som AKS kan gi Høyborg. Utsagnet bekrefter med klare ord at det er svært få i ledelsen som er med på arrangementene på denne arbeidsplassen. Ingrid, som jobber i sammen organisasjon, fortalte at ledelsen og hun var blitt enig om at de skulle gå for en runde til med AKS etter førte periode. Men hun hadde en sterk følelse av at sannsynligheten var liten for at ledelsen ville bli enige om å fortsette utover andre periode. Dette hadde en klar sammenheng med oppmøteprosenten, hvor rundt 30-50 av de 250 ansatte møter regelmessig, noe Ingrid synes er trist.

En annen informant uttrykker frustrasjon over at det i ledelsen ikke er en enhetlig strategi for å bruke det potensial som kan ligge i AKS som arbeidsmiljøkatalysator, om enn på en annen måte enn man tidligere har forstått og sett dette håndtert. Utsagnet fra Thor lød slik:

«... man har jo vært tydelig i ledelsen hos oss at man ønsker at folk skal være med og så videre. Og så er det andre i ledelsen som har sagt at dette kan dere gjøre akkurat som dere vil med, og som selv ikke går. Og det vet jeg, at når de opplever at sin leder ikke går, så tør ikke de heller. For da opplever de at dette er ikke verdt å prioritere, og det er synd».

(Thor)

Ved å gi uklare signaler, blir ansatte satt i en vanskelig valgsituasjon i forhold til å delta på arrangementer, da spesielt de eksterne. En fortolkning kan synes å være at ledelsen på Midttun har er splittet i synet på AKS som virkemiddel i deres virksomhet, noe som gjør de ansatte blir usikre på om det å delta har aksept.

Arbeidsmiljøfokus

For å avslutte de forskjellige perspektivene rundt arbeidsmiljø i disse to organisasjonene, vil det være nyttig å se på hvordan de som ble intervjuet har opplevd arbeidsmiljø som et satsingsområde i egen virksomhet. I denne sammenheng er ikke fokuset på AKS som sådan, men det spørres etter om tidligere satsing på arbeidsmiljøet i den enkelte organisasjon, kan ha betydning for hvordan AKS-prosjektet oppleves i relasjon til å være et arbeidsmiljøtiltak.

Det er igjen viktig å presisere at informantene i denne studien er kulturkontakter eller deres støttespillere for AKS på forskjellige nivåer i egen organisasjon. Og det er slik at alle disse personene har gitt mye av egen energi for at dette prosjektet skulle gi deres arbeidsmiljø en ekstra dimensjon. Ledelsen har gitt tillatelse og penger, men fra oppstarts-punktet og utover har støtten vært svært varierende. I det følgende vil det komme en del uttalelser som best egner seg til å tale for seg selv, men avslutningsvis vil det bli gitt en evaluering av dem. Her følger noen uttalelser som deles av flere:

«Altså, her har det ikke vært mye fokus på AKS eller kultur i det hele tatt. Det er en direktør på toppen som har veldig gjerne ønsket noe sånt. Så han er den som har gjort at jeg har fått lov å bruke penger på det. Mens de andre fagdirektørene ikke er så veldig opptatt av det».

(Ingrid)

Ingrid, som er genuint opptatt av kultur etter å ha jobbet i kulturavdelingen i Vestfold fylkeskommune, føler en viss resignasjon over tingenes tilstand. Ut fra det hun kan fortelle er det ikke noe i veien med arbeidsmiljøet på Høyborg, for arbeidsmiljøet blir tatt på alvor og det gjøres mange flotte ting internt. Men i forhold til det kulturelle området, er det heller liten forståelse, ifølge Ingrid.

Sverre, som jobber på Høyborg sammen med Ingrid, mener at det er liten grunn til å bekymre seg for arbeidsmiljøet som så dann på denne arbeidsplassen. Han mener at den største og første arbeidsmiljøfaktoren av alle er å gjøre en god jobb når du er på jobben. Etter hans mening vil ingenting påvirke arbeidsmiljøet hvis de ansatte har en lav arbeidsmoral, selv ikke flotte kulturtilbud. Men for dem som jobber er det viktig å noen gode historiefortellinger som binder sammen. Etter Sverres mening er det dette AKS kan bidra spesifikt med. Når Sverre

uttaler seg slik, tenker jeg intuitivt på Bolman og Deal¹⁴⁵, og den symbolske rammen. At arbeidsplassene har noen gode hendelser, historier og ritualer å samles om, er et lim som holder menneskene sammen og skaper en felles forståelse dem imellom. Slik disse to framlegger det, blir usikkerhet og konflikt nedtonet ved å bruke riter og felles historie som et verktøy til å oppnå alle gode hensikter og forventninger i organisasjonen.

På Midttun jobber Thor, han tenker at ledelsen i hans organisasjon har satset på AKS for å pynte på ting ved arbeidsmiljøet som ikke fungerer helt. Det som Thor ser som det aller viktigste er at det ligger en god arbeidsmiljøpolitikk i bunnen, så kan man ta «kremen på kaka» etterpå, ved å gå inn for tiltak som AKS. Thor synes AKS er et flott tilskudd, men er litt oppgitt:

«... så kommer et sånt tiltak, og så blir det sånn... ja men hva er egentlig poenget med dette de vil oppnå da? Og hvis man samtidig er utydelig på signaler i forhold til deltakelse, så tror jeg man bare velger det bort, og så har man heller arbeidshverdagen sin...».

(Thor)

At ledelsen på Midttun er så splittet i synet på deltakelse, gjør Thor ganske frustrert. Disse følelsene deler Heidi også med ham. Ut fra det hun selv forteller, er Heidi er en dame som arbeider mye for å fremme dette prosjektet i egen organisasjon. Hun uttrykker frustrasjon over at det i starten var mye positivitet rundt prosjektet, men at dette endret seg til noe helt annet da de først var i gang. Heidi har kjempet mot noen i ledelsen som har gjort alt litt vanskelig, og slik er det fortsatt etter mer enn to år som deltaker. Om ledelsens fokus på arbeidsmiljøet sier Heidi:

«Ja, men jeg tror ikke de nødvendigvis ser på det som en del av et godt arbeidsmiljø heller. For jeg tror ikke de nødvendigvis tenker at det er så viktig. Jeg tenker at om man ikke gjør dette i forhold til AKS, da gjør man det kanskje ikke ellers heller. De som har uttalt seg negativt til det, de har ikke noe fokus på det, de er ikke noe opptatt av det; de tenker at det er ikke viktig. Og jeg tenker at dette er sånn gammeldags tenkning, ikke sant».

(Heidi)

¹⁴⁵ (Bolman & Deal, 2009)

Mona, som jobber i Høyborg, ser at det viktigste er at tiltak som AKS er forankret i ledelsen. Forholdet mellom fokus på arbeidsmiljøet og hvordan dette demonstres i praksis som i dette tilfellet, er avgjørende, mener Mona. Planverkene for arbeidsmiljøet er godt nok i Høyborg, forteller hun, men dårlige forbilder smitter utrolig fort. Så ledelsen som forbilder er både nøkkel- og suksessfaktor, slik Mona ser det – også når det gjelder AKS. Hun samler det tilslutt opp slik:

«Så vi har faktisk vært veldig bevisste på hvordan vi skal få med lederne. Det har vært veldig viktig fordi... hvis ikke de er med, så er det ikke så lett å få med seg de andre. Det er så enkelt og så vanskelig, ja det er det.»

(Mona)

Når det gjelder analysing av disse utsagnenes innhold, vil det være viktig å få fram hva dette kan fortelle om håndteringen av arbeidsmiljøet i disse to organisasjonene. Videre kan det fortelle noe om lederes kunnskap om psykososialt arbeidsmiljø og motivasjon. Inntrykk informantene har gitt, og ut fra de utsagn som er tatt med over, er kulturkontaktene preget av skuffelse og resignasjon når det gjelder egen ledelse. Deres manglende tro på at AKS har noe positivt å bidra med for de ansatte og hele organisasjonen, har skapt mye negative følelser. Det dårlige oppmøte tilbakeføres til hvordan splittelsen i ledergruppen har påvirket ansatte slik at mange ikke har sett det formålstjenlig å stille opp på kulturarrangementer. Her kan Herzbergs¹⁴⁶ motivasjonsteori trekkes inn, ved at manglende gjennomslag for noen av hygienefaktorene gjør at mistrivsel oppstår. Dette har ikke med selve arbeidsoppgavene å gjøre, men heller de forhold som kan relateres til jobbens omgivelser eller rundt den. Mangler på disse områdene skaper motsetningsforhold og usikkerhet, som igjen leder til mistrivsel.

Uttalelsene over gir et skarpt bilde av to organisasjoner med noe forskjellige utfordringer når det gjelder arbeidsmiljøet. Hos Midttun ser det ut som det er grunnleggende utfordringer i forhold til arbeidsmiljøet, om utsagnene skal forstås i sin ytterste konsekvens. En av informantene kan forstås dit, at om basistingene og grunnstrukturen i arbeidsmiljøtiltakene mangler, er det liten hjelp i et tiltak som AKS. Vedkommende går så langt som å si at dette er

¹⁴⁶ (Herzberg et al., 1993)

noe ledelsen bruker for å vise omgivelsen at de tar arbeidsmiljøet i organisasjonen på alvor, og sånn sett blir AKS brukt som noe annet enn for å fremme arbeidsmiljøet. Utsagn som «*utydelig arbeidsmiljøpolitikk*» og «*utydelig på signaler i forhold til deltakelse*», kan også forstås som at det råder en viss ambivalens eller uenighet innenfor ledergruppen. Vi har sett at innenfor den symbolske rammen hos Bolman og Deal¹⁴⁷, bør organisasjoner fokusere på å oppfylle menneskelige behov, og at dette bør stå i et forhold til de økonomiske forholdene. Videre er det slik i Norge at mye av de utfordringer arbeidslivet har på mange områder, blir regulert av Arbeidsmiljøloven¹⁴⁸. Allikevel kan det se ut som om loven kan ha noen svakheter og mangler på området relatert psykososialt arbeidsmiljø, noe som kan knyttes til nevnte forhold. Som tidligere nevnt, kan dette ha sammenheng med de raske endringene som skjer rundt samfunnsforholdene i dag. Bolman og Deal¹⁴⁹ ser på ritualer og myter som noe identitetsdannende, og medlemskap i AKS kan være et eksempel på en slik dannelsesreise. Det som utsagnene over har vist, er at det er brist i de grunnleggende arbeidsmiljøforholdene, og at tiltak som AKS vanskelig kan veie opp for dette. Når enkelte i ledelsen framstår som dårlige rollemodeller i forhold til deltakelse, skaper dette frustrasjon hos kulturkontaktene, og usikkerhet hos ansatte forøvrig. Det synes viktig å få fram at en annen informant på Midttun kom med opplysninger om at det var foretatt en arbeidsmiljøundersøkelse i virksomheten. Vedkommende er med i en gruppe som har arbeidet med tiltak som kunne bedre arbeidsmiljøet, og resultatet ville være avgjørende for hvilke tiltak som skulle settes i verk. I denne sammenheng ble ikke AKS regnet som et slikt tiltak, ifølge vedkommende. Med dette gis det opplysninger som klart viser at AKS ikke blir sett i sammenheng med generell arbeidsmiljøfokus, men heller er det som Thor har kalt «kremen på kaka». Men det er å bemerke fra min side at det er best om det er en kake der i utgangspunktet.

I organisasjonen Høyborg er situasjonen noe annerledes,; organisasjonen virker rigget og ordnet på beste måte. Men ut fra det informantene har fortalt har det ikke alltid har vært slik, spesielt ikke i oppstarten. En organisasjon som denne, hvor man har satset mye på å bygge opp en god og grunnleggende arbeidsmiljøpolitikk, har allikevel problemer med å utnytte potensial som ligger i AKS til å bli et gode for organisasjonskulturen og arbeidsmiljøet. Over har vi sett at Mona, som er en av kulturkontaktene, uttrykker seg slik: «... *suksessfaktor her er forankring i ledelsen, og det har vi slitt litt med*». Sammenhengen her dreier seg om AKS,

¹⁴⁷ (Bolman & Deal, 2009)

¹⁴⁸ (Pettersen & Johansen, 2010)

¹⁴⁹ (Bolman & Deal, 2009)

og det er her skoen trykker. Lises kollega og sjef Ingrid, bekrefter dette inntrykket ved å si det slik: «... her har det ikke vært mye fokus på AKS eller kultur i det hele tatt». Som det har vært nevnt før, gir Ingrid uttrykk for en viss tretthet i forhold til å skulle fronte dette prosjektet, med bakgrunn i at det er såpass mye motstand i ledergruppen. Med fortsatt utgangspunkt i Bolman og Deal¹⁵⁰ og den symbolske rammen, kan slike forhold anses som en gjennomgående problemstilling i organisasjoner. Det psykososiale arbeidsmiljøet og de menneskelige behovene bør rangeres i forhold til de økonomiske forholdene, men her er ofte fagpersoner uenige. Denne organisasjonen har god økonomi, så det er ikke der skoen trykker. Dessuten har det vært enighet om at de skal gå for å benytte seg av AKS på andre runden. Utfordringen ser ut til å ligge i at ikke alle i ledelsen ser på AKS som noe som representerer et nytt og viktig innspill i relasjon til arbeidsmiljøet. Slik som jeg kan tolke dette, anses AKS av enkelte i ledergruppen bare som en hyggelig og adspredende greie for de som er interessert.

Som en oppsummering viser utsagnene at det er relativt store meningsforskjeller innenfor ledergruppene i de to representerte organisasjonene. Den ene har noen utfordringer i forhold til de grunnleggende arbeidsmiljøforholdene, og det kan se ut som AKS blir brukt som kompensasjon eller alibi for mangler her. De som er lunkne til dette innenfor ledergruppen, har vel heller ikke så stor tro på at kulturtilbud gjennom AKS kan rette opp de utfordringene de har i forbindelse med arbeidsmiljøet. Den andre organisasjonen ser ut til å ha orden og struktur på sin arbeidsmiljøpolitikk, men kulturtilbud gjennom jobben ser ikke ut til å være et fullverdig supplement til dette, slik informantenes utsagn kan tolkes. Det kan se ut som deler av ledelsen i begge disse organisasjonene i liten grad anser AKS som et arbeidsmiljøtiltak, men mer som kos og hygge for spesielt interesserte.

4.4. Kulturopplevelsen

Fra fokus på arbeidsmiljø, skal analysen nå dreie over på hvordan informantenes personlige opplevelser i forbindelse med AKS framtrer. Det kan igjen være nødvendig å minne om at alle informantene er kulturkontakter eller deres støttespillere i sin organisasjon, og at det kan antas at de etter all sannsynlighet er middels interessert i kunst- og kulturformidling. Ved å lese igjennom intervjuene, er det flere utsagn som kan oppfattes som ganske sammenfallende, blant annet forteller samtlige at de har vært med på de fleste så nær som ett eller to. Det er

¹⁵⁰ (Bolman & Deal, 2009)

også stor enighet om at AKS har vært med på å utvidet deres kulturelle horisont, og at de har fått oppleve ting de aldri ellers ville deltatt på. Nettopp dette føles som en berikelse, fordi de har oppdager at nysgjerrigheten har blitt pirret, og deres interesser på området har blitt ført i en annen retning. Som vi har sett i forskningen til Spord Borgen og Elvestad¹⁵¹, fant de også at egne preferanser ikke forstyrret de gode opplevelsene som AKS hadde å tilby. Dette er sammenlignbart med funn markedsundersøkelsen til Selvfølgelig AS¹⁵² kan vise til, at forholdet til kunst og kultur har endret seg som følge av deltakelse. Ut ifra deres undersøkelse ser det ut til at dette også påvirke de valgene man i ettertid har gjort privat. Noen eksempler på dette er det verd å få med seg; Mona på Høyborg sa det slik:

«Jeg har vært med på å arrangere og rigge og sende ut invitasjoner og møtt artistene, og gjort all den biten der også. Men selvfølgelig også overvært seansen, og hatt stor glede av det, og jeg har blitt eksponert for type kunst og kulturuttrykk som jeg antakeligvis ikke hadde gått på ellers, og det er spennende».

(Mona)

Det spennende og utfordrende ved det nye understrekes også av Ingrid:

«... jeg synes jo at det har vært mye spennende, og så har det vært noe som har vært veldig provoserende og utfordrende for ansatte her, hvor jeg fikk en type hatmeldinger, som lurte på hva i all verden NN drar inn i ... Og det var jo et enmannsteater som de tydeligvis ikke hadde sjekket ut helt på forhånd hva var for noe. Så det ga noen assosiasjoner som ikke gjorde så bra for alle. Men det skapte jo masse diskusjon, og det jeg sa var at dette er også ment for å provosere og utfordre, det er ikke bare for at vi skal ha det koselig».

(Ingrid)

Dette utsagnet sier noe om hva som kan skje når noe uventet inn kommer inn over sidelinjen, men som informanten påpeker er diskusjon og debatt noe positivt. Dette arrangementet var visst noe for seg selv, og det var heller ikke sjekket tilstrekkelig ut av de ansvarlige i AKS. Dette er noe prosjektleder i AKS har kunnet bekrefte i etterkant, og han beklaget det veldig.

¹⁵¹ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁵² (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

Men dette kan betraktes som et engangstilfelle, og bør egentlig bare glemmes. På generell basis viser alle utsagnene at AKS har et veldig høyt nivå på sine arrangementer, noe som sammenfaller med den forskning som er gjennomført rundt prosjektet. Utfordringer og motstand er utviklende for de fleste av oss, noe som også kan bekreftes ut fra hva denne informanten kunne fortelle om denne hendelsen. Disse uttalelsene viser at det har skjedd en viss kulturell dannelse blant dem som har deltatt på arrangementene, og Spord Borgen og Elvestad¹⁵³ har sett på i sin rapport sett på nettopp dette med dannelse som noe positivt ved kulturprosjekter som AKS.

En annen informant, Sverre på Høyborg, har en mer moderat opplevelse, men har allikevel blitt utfordret i forhold til hva vedkommende vanligvis har konsumert i kulturell sammenheng:

«Jeg har tenkt på det helt motsatt... jøkke meg, nå får jeg hørt på dette også, så det er ikke savnet som har vært... snarere tvert imot. Da jeg fikk oppleve en danseforestilling, det hadde jeg vel ikke kommet på tror jeg, det er mer utvidelse, et tilbud som har utvidet... enn at jeg går og tenker på at vi burde vel hatt det. Kanskje jeg ikke er så avansert kultur-bruker egentlig».

(Sverre)

Som vi så hos Spord Borgen og Elvestad¹⁵⁴, virker det som om utsagnet over kan bekrefte deres funn, at folk har et avslappet forhold til det å bli utfordret. Dette kan ha sammenheng med det som også Sørensen¹⁵⁵ fant i sitt materiale, at folk ikke var så opptatt av hva de skulle delta på, men at de fikk en anledning til å oppleve noe sammen med sine kollegaer. Å få et avbrekk i hverdagen ble opplevd som en styrke for de sosiale båndene innenfor organisasjonskulturen.

Noe som allikevel har vært et savn hos deltakere, er at det har manglet tilbud hvor man kunne oppleve kunstutstillinger av forskjellig slag. Det har vært et bredt tilbud innenfor forskjellige musikksgjanger, og det har vært forskjellige typer danseopptredener, litteratur og forfatterbesøk, og noe innenfor teater og opera. Så det har ikke manglet på bredde og tilbud,

¹⁵³ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁵⁴ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁵⁵ (Sørensen, 2010)

men Thor, som er veldig glad i billedlig kunst, sa dette i forbindelse med at AKS ikke hadde hatt utstillinger i sitt tilbud så langt:

«For jeg er veldig glad i å gå på utstillinger og se på bilder, eller se på skulpturer, altså veldig sånne konkrete ting da. Og det har jeg vel ikke opplevd så veldig mye av. Det har vært teater og konserter og det har vært foredrag osv., og det er interessant, men det har ikke vært det jeg normalt sett velger. Vi har hatt noe teater, sang, dans og type opera og annen utøvende kunst. Det har ikke vært billedkunst, og det synes som sagt jeg er morsomt da. At man kan gå til en utstilling og få en omvisning, og at man hører mer om bakgrunnen osv.» (Thor)

Rundt den tiden som disse intervjuene ble gjennomført, nærmere bestemt januar 2012, ble det kunngjort på en kick-off i regi av AKS, at man hadde fått til en avtale om ambulerende kunstutstillinger som interesserte medlemsbedriftene kunne benytte seg av. På dette tidspunktet var det ikke klarlagt hvordan dette skulle ordnes i forhold til selve opplevelsen av kunsten eller informasjon rundt de forskjellige utstillingene. Det som enkelte uttrykte skepsis til, var hvordan man skulle få dette til å bli en felles og sosial opplevelse for deres virksomhet. Sverre sa dette:

«Men gjøre noe... det holder ikke med at det bare er der; arrangere noe som på en eller annen måte... kanskje noen kan komme og fortelle et eller annet... hvor det er satt av en tid hvor det går litt nøye igjennom det, i tillegg til at det er fagfolk til stede. Men det må vi finne ut av, det har vi ikke vært innom egentlig.» (Sverre)

I forhold til den informasjon som blir gitt til de ansatte i forbindelse med arrangementene, er det flere i denne undersøkelsen som kunne ha ønsket at dette hadde vært gjennomført bedre. På den måten hadde den enkelte fått en mer reell sjanse til å forberede seg på hva man skulle være med på. Dette er noe markedsundersøkelsen fra Selvfølgelig AS¹⁵⁶ tok fatt i, da det fra kunstnerne og AKS sin side kunne være en utfordring at deltakerne ikke forberedte seg mer i forkant. Disse to organisasjonene viser en noe forskjellig atferd på dette med informasjon, noe som også har gitt varierende utsagn.

¹⁵⁶ (Brunvatne & Skatteboe, 2011)

«Og hvis man... det som har vært problemet er at hvis man sånn sett har kjent lite til de ulike tiltakene i forkant, og vet sånn sett ikke hva man får av opplevelse, sånn at man har noe å forholde seg til... om det bare er litt beskrivelse av hva som skal skje, så vurderer folk dette før de sier at dette vil jeg være med på. Så det tror jeg ... det har vært viktig... å ha mere kunnskap, mer informasjon. Selvfølgelig blir jo litt av dette overraskelsesmomentet borte, men jeg tror allikevel at det har...burde ha vært viktig for å dra med seg flere mennesker. Fordi flere holder igjen, og jeg tror greia er den at det er mange som har en strevsom hverdag, så i hvert fall de tingene som foregår utenfor arbeidsplassen eller på kveldstid tror jeg er... det blir vurdert litt annerledes.».

(Thor)

Vedkommende kommer videre med innspill om at dette med informasjon i forkant kan ha noe å si for hvordan man prioriterer, om man ønsker å delta eller ikke. Særlig når det gjelder eksterne arrangementer kan dette ha en betydning, for folk har travle dager i privatlivet også, og prioriterer deretter. I arbeidstiden forholder dette seg annerledes for folk, noe Thor mener å ha erfaringer på. Holdningene er ofte slik at siden arbeidsgiver betaler lønn samtidig med at man får oppleve gratis arrangement på jobben, så vil mange prioritere dette framfor de utenfor jobb og arbeidstid. Siden Thor er med på laget som støttespillende kulturkontakt, tar han selvkritikk for at informasjonsjobben har vært for dårlig, og at de burde ha satset mere på formidling av informasjon på denne arbeidsplassen. Derimot har deltakerne på Høyborg fått mye informasjon om hva de skulle være med på, med unntak av den ene uheldige episoden det ble referert til over. Allikevel har ikke dette ført til større deltakelse, slik som Thor i Midttun mente mer informasjon om arrangementene ville medføre hos dem. Slik jeg har forstått det ut i fra intervjuene, gir AKS prosjektgruppe deltakerbedriftene informasjon de kan formidle og plakater til å henge opp i forkant, så her kan ingen rette pekefingeren mot andre enn seg selv.

For å samle inntrykkene som informantene i denne studien rundt opplevelsen av kulturtilbudene gjennom AKS, gir samtlige informanter uttrykk for at det har vært svært god kvaliteten på det de har fått lov til å være med på. Samarbeidet med AKS-representantene har vært svært godt, og det har vært veldig godt tilrettelagt fra deres side. Når det gjelder bredden på tilbudene, har dette vært omfangsrikt og noe for enhver smak. At mange har fått sin kultusmak utfordret, anses som en berikelse i form av utvidet kulturhorisont og det har blitt

opplevd som en kulturell dannelsesreise. Det enkelte kan ha savnet er tilbud i form av kunstutstillinger og tilsvarende. Som det ble nevnt i den forbindelse, har AKS samarbeidet seg fram til en løsning med et privat kunstutleie-firma, som nå kan tilby deltakerne ambulerende kunstutstillinger. Det som kunne ha vært en fordel, ville vært at deltakerne var mer forberedt på hva de skulle oppleve, noe enkelte mener kunne ha gitt bedre oppslutning om spesielt de eksterne arrangementene. Her er det den enkelte medlemsbedrift som står ansvarlig for å benytte seg av den informasjon AKS-representantene til enhver tid har tilgjengelig.

4.5. Andre opplevelser

Det har i det foregående vært fokusert på erfaringer utvalget i denne undersøkelsen har av kulturtilbudene de har vært med på i regi av AKS. Vi har også sett på hva disse opplevelsene kan bety for å fremme psykososialt arbeidsmiljø i den enkelte organisasjon. Det kan være interessant å høre hvilke andre sosiale tiltak eller samlinger disse to organisasjonene har for sine ansatte, og hva informantene kan fortelle om deltakelse og tilfredshet vedrørende disse.

Det er mange sosiale aktiviteter som skjer i så store organisasjoner som de som er med her. Noen arrangementer skjer innenfor de enhetene eller avdelingene som har samme faglige perspektiver. Dette kan for eksempel være å feire oppnådde mål med pizza-fest, eller det å trappe ned før helgen ved å ta en øl sammen. Andre begivenheter er tilrettelagt for alle som jobber i organisasjonen, og dette kan typisk være mer sesongrelatert, som i forbindelse med jul eller som sommeravslutninger. Silje, som er med i en arrangementsgruppe, kan fortelle om stor kreativitet:

«Vi har flere avdelinger i enheten som jeg er, og der har de laget egne års- hjul på aktiviteter som de skal gjøre innimellom. Og noen ganger bare for seg for enheten, og andre for alle... så får hele enheten glede av det. Og det jobber vi faktisk litt med nå, å sette opp tiltak i forhold til hele hovedkontoret da. Så det er sånne småting... og det er ikke blitt felt ned enda alt hva det skal være da, for vi har hatt en arbeidsmiljøundersøkelse. Så har vi utarbeidet tiltak i forhold til det da, som ledelsen skal iverksette. AKS hadde ikke noe med det å gjøre... nei, det var ikke et slikt tiltak».

(Silje)

Dette utsagnet sier noe om hvordan flere engasjerer seg for å få til et godt arbeidsmiljø, og i forhold til dette samarbeider de med ledelsen. Som Silje nevner i en annen sammenheng i dette kapitlet, bør det legges merke til at AKS ikke blir regnet med her, selv om det dreier seg om hvordan de skal skape et bedre arbeidsmiljø og rette tiltak mot dette.

På Høyborg er det også stort engasjement i forbindelse med interne arrangementer, noe som kommer fram i løpet av intervjuene. Og de ansatte gir uttrykk for at det er et brukbart fokus på slike interne tiltak og festligheter. I tillegg kan de ansatte benytte seg av trimrom og annen bedriftsidrett. På den kulturelle fronten har de et eget kor, og de har til og med eget orkester, men dirigenten har sluttet, og det er usikkert om de finner en ny. Når det gjelder jul og sommer, er det slik at noen fra hver avdeling går sammen om å arrangere festligheter i tilknytning til dette. Rigging av slike arrangementer blir beskrevet som veldig på tvers både sosialt og kulturelt, og man blir kjent med folk på andre avdelinger på en veldig utenom-faglig og uformell måte. Et utsagn fra Mona i denne forbindelse, framstår som veldig interessant i forhold til undersøkelsens formål relatert til betydningen av AKS:

«Men det er et stort oppmøte, og det er en entusiasme og en forventning rundt det, og der er det en del som foregår på tvers. Og der er det også sånn at det er gode historier etterpå. De etterlater seg noen spor som gjør at det er gode felles historier, som gjør at folk på tvers av både avdelinger og etasjer snakker om. Og det er også med på å bygge vår organisasjonskultur. Så det... per i dag ser det ut til å gi større resultater akkurat på det området, det gjør det faktisk altså». (Mona)

Her forteller informanten om de uformelle arrangementene og hvordan det oppleves å være med på planlegging og gjennomføring av disse. Det som er påfallende, er at informanten hentyder til at disse hendelsene ser ut til å bygge mer samhold og gode historier enn det AKS per i dag har fått til. Dette kan kanskje ha en sammenheng med noe Sverre også uttrykte:

«For den store forskjellen på det som er AKS og det som er... hva skal vi si... sommerfester, julebord og sånne ting, det er jo det at på AKS så er det alle andre som arrangerer, man gjør jo lite granne da, man skaffer sånn der påmelding og sørger for

at folk møter opp til et bestemt klokkeslett og sted og sånne ting. Mens på de andre er det jo arrangeringer innenfra, så det å arrangere innenfra det kan ha en sterk effekt, hvert fall for de som arrangerer, i forhold til å jobbe sammen og...».

(Sverre)

Dette innlegget kommer med en viktig betraktning i forhold til måten både AKS og egne arrangementer gjennomføres. På den ene siden har du AKS, hvor de ansvarlige for prosjektet ordner og legger til rette for best mulig opplevelse og resultat. Det er jo naturlig, i og med at dette er noe medlemsbedriftene betaler en anelig sum penger for. Men AKS er først og fremst et eksternt tilbud, selv om en del arrangementer foregår i arbeidstiden. Når det gjelder Høyborgs egne tilstelninger, ser vi at det å arrangere felles ting innefra ser ut til å ha en positiv effekt. I og med at dette går på rundgang på tvers av avdelinger, vil alle før eller siden få være med på dette. Å jobbe sammen internt og på tvers kan se ut til å være en suksessfaktor i denne organisasjonen. Forholdet mellom det interne og det eksterne ser derfor ut til å ha en avgjørende betydning.

4.6. Kulturpolitisk bevissthet

Med bakgrunn i at denne masteroppgaven har et tosidig forskningsspørsmål, har det vært nødvendig å få fram hvilke informasjon og tanker utvalget har hatt om utviklingen i norsk kulturpolitikk. Det har sin begrunnelse i at AKS er et prosjekt initiert av Vestfold fylkeskommune, og at oppstart av dette prosjektet kan ha sammenheng med de føringer som har vært gjort innenfor kulturpolitikken de senere år. I teorikapitlet har jeg forsøkt å få fram utviklingen som har foregått innenfor norsk kulturpolitikk det siste tiåret. Det har vært nevnt at denne utviklingen spenner over mange felt innfor det som betraktes for kunst og kultur. I denne analysen har sammenhengen mellom helse og kultur blitt trukket inn, noe både Spord Borgen og Elvestad¹⁵⁷ og også Baklien og Carlsson¹⁵⁸ ser som en samfunnsmessig konsekvens av kulturformidling. Sistnevntes rapporten dreier seg også om hvordan de kulturpolitiske føringene som ligger til grunn, må fordeles rettferdig og prioriteres riktig. Ved satsing på lokalt plan, kan dette være med på å utviske skillelinjer og skape mer samhørighet, noe som kan ha betydning for opplevd helse og trivsel.

¹⁵⁷ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁵⁸ (Baklien & Carlsson, 2000)

På et mer overordnet plan har vi sett at Stortingsmelding 48¹⁵⁹ gir et overblikk over hvordan staten ser seg selv som medvirkende innenfor det kulturpolitiske feltet. For at staten skal kunne prioritere forskjellige kunstneriske tilbud, må kvaliteten være på et høyt nivå. Globalisering og rask teknologisk utvikling har skapt store utfordringer for utøvende kunstnere, og liberalisering innenfor markedssektoren har gjort at kulturelle virksomheter har måttet rette seg inn mot å bli mer markedsorienterte. Videre ser meldingen på de endringer lokaldemokratiet står over for, noe som blant annet har ført til at fylkeskommunene har fått en større rolle i forhold til de oppgaver de skal håndtere. Blant annet er det lagt opp til at fylkeskommunene skal opptre som lokale utviklingsaktører i sine regioner. Her er det store forskjeller i hvordan dette håndteres, både administrativt og rent politisk.

I sammenheng med Stortingsmelding 48¹⁶⁰, kan Stortingsmelding 22¹⁶¹ gi et nærmere innblikk i hvordan det politisk er tenkt at forholdet mellom kultur og næring kan være med på verdiskapning i Norge. Dette kan gjøres ved å koble kulturpolitikk opp mot nærings- og innovasjonspolitik, og dette kan være spesielt gunstig for produksjon og formidling innenfor kulturlivet. En annen rapport som også ser på samarbeidet mellom kultur og næring er Tango for to¹⁶². Her blir det vektlagt at et samarbeid kan føre til større konkurransefortrinn, noe som er viktig når markedsføringen skjer innenfor en globalisert verden.

I det følgende vil jeg gi en gjennomgang av mening og utsagn informantene i denne undersøkelsen har kommet med i relasjon til den kulturpolitiske koblingen mellom kultur og næring. Det har blitt spurt om det kan ligge mer politiske motiverte hensyn bak et prosjekt som AKS, ved at partene i arbeidslivet er representert, samt at prosjektet har fått statlig støtte via Kulturdepartementet de siste årene. En av informanten, Thor, ser på dette som en interessant vinkling, i og med at kulturpolitikk ser ut til å være riktig i vinden for tiden. Han ser dette også i sammenheng med hvem som kan ha den største gevinsten av dette samarbeidet, uten at det er noe galt med å samarbeide for felles nytte. Men om det er kulturnæringen eller de andre næringene som sitter igjen med gevinsten, det er noe Thor antar at det kan være vanskelig å måle. Heidi, som jobber på samme arbeidsplass sa det slik:

¹⁵⁹ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

¹⁶⁰ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

¹⁶¹ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2005)

¹⁶² (Kulturdepartementet & Nærings- og handelsdepartementet, 2001)

«Det er jo et flott smykke, tenker jeg, det er det jo. Men ikke et helt nødvendig smykke, nei- det er det ikke. Det er ikke det, og jeg tenker... nå er jeg litt enkel skrudd sammen, og jeg har som utgangspunkt at folk vil det beste, og jeg tenker jo det at man ser at... forhåpentligvis så ser man at både den Kulturelle skolesekken og Spaserstokken fungerer på et eller annet vis da. Og så tenker man at det trenger arbeidstakerne våre også, vi trenger denne her kunstpausen her innimellom. Og det gjør noe med deg, og jeg tenker i forhold til NHO og LO, så tenker jeg at det hadde vært rart hvis de ikke hadde vært positive til det». (Heidi)

Denne informanten og ønsker å tro at folk har de beste hensikter med å delta, og at AKS er et tilbud til arbeidslivet på samme måte som DKS er et tiltak for barn og unge, som vi hos Sørensen¹⁶³ kan se blir betrakter som en kulturell dannelsesreise som utvider egne perspektiver. Som informanten over uttrykker det, kan en kunstpause i hverdagen ha noe av den samme virkningen, og LO og NHO er samstemte i at dette kan være et viktig virkemiddel for et bedre arbeidsliv.

Andre som ble intervjuet mente det kunne være fler forskjellige politiske motiver for å satse på et kulturprosjekt som dette fra myndighetenes side. Blant annet kan dette ses i tverrpolitisk forstand, ved at LO og NHO er medaktører, og beveggrunnene kan eksempelvis være å se dette i forhold til reduksjon i sykefraværet. Det kan også ligge beveggrunner i forhold til å fremme artister, uten at vedkommende informant kunne begrunne dette. Ved at arbeidstakere blir kjent med andre kulturfenomener enn dem de vanligvis kjenner til, tenker informanten at dette kan medføre en næringspolitisk synergieffekt, at det blir en døråpner på flere arenaer.

Spesielt en av informantene, Ingrid, kjenner kulturfeltet godt, ved at hun har jobbet i kulturavdelingen i Vestfold fylkeskommune tidligere. Ingrid gir uttrykk for at hun er godt kjent med bakgrunnen for at AKS-prosjektet ble en realitet. Det er noen interessante utsagn her som er verd å trekke fram, også i forhold til den påfølgende diskusjonen. Ingrid har dette å si om det politiske aspektet:

«Da var dette en ide fra kulturdirektøren, om at hvordan skal man få en... profesjonalisere folks opplevelse av kulturtilbudet, for det at kultur ute det var

¹⁶³ (Sørensen, 2010)

ungdommer som spilte litt piano, det var amatørerne. Han ønsket også at alle skulle få en bit av det profesjonelle kulturlivet inn. Det er jo Den Kulturelle Skolesekken, og det er jo litt av AKS og, ikke sant. Sånn at... dette var jo en ide som kom fra hans hode, han jobbet i Sandefjord kommune. Og så har jo staten hengt seg på etter hvert. Så staten var jo ikke interessert i dette her... det er jo først nå de begynner å finansiere AKS».

(Ingrid)

I denne uttalelsen hentyder Ingrid til at på den tiden AKS-prosjektet startet, så var det den daværende kulturdirektøren i Vestfold som var primus motor for dette prosjektet. Ut i fra mine egne erfaringer som innbygger i Sandefjord kommune, kan jeg bekrefte at den tidligere kulturdirektøren i Vestfold, den gangen han var ansatt i Sandefjord kommune, virkelig engasjerte seg å gjøre kulturelle uttrykksformer til allemannseie. Spesielt kan utviklingen av DKS føres tilbake til vedkommendes engasjement. Når det gjelder å starte opp prosjekter, så er det slik at ingen offentlig eller kommunalt ansatt har anledning til å handle ut fra eget ønske, eller på en eller annen måte bruke kommuner og fylkers penger ut fra eget forgått-befinnende, noe det selvfølgelig heller ikke har blitt gjort i Vestfold fylkeskommune heller. Men det har vært føringer og muligheter som har blitt benyttet, og dette står i klar sammenheng med den utviklingen norsk kulturpolitikk har hatt. Dette er en omfattende problematikk som det er nødvendig å komme mer tilbake til i diskusjonen.

4.7. Sammendrag

I dette analysekapitlet har det blitt foretatt en gjennomgang av forskjellige perspektiver i relasjon til AKS. Det har vært interessant å se på hvilken betydning dette kulturprosjektet har hatt i den enkelte organisasjon, spesielt sett i forhold til arbeidsmiljø. Informanter fra to offentlige organisasjoner i Vestfold har bidratt med verdifulle uttalelser og utsagn, noe som har vært med på å klargjøre de temaene som søkelyset har blitt rettet mot.

Første fokus har vært å se nærmere på hvilke intensjoner AKS har hatt for sitt prosjekt, og hvilke kunnskaper informantene har om disse. Alle som har blitt intervjuet har rollen som kulturkontakter eller deres støttespillere i sin virksomhet, og derfor har det vært å anta at de

kjente noe til dette. Intensjonene¹⁶⁴ har vært å gi deltakerne kunst og kulturopplevelser av høy kvalitet, mer attraktive arbeidsplasser, økt trivsel og mer fellesskapsfølelse mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Ut fra det som har blitt sagt og fortalt gjennom utsagnene i denne undersøkelsen, var det liten eksakt kunnskap om dette, men de nevnte begreper som kulturelle opplevelser i forhold til arbeidsmiljø, felles møtepunkter og kultur-bygging.

Andre fokus ble satt på arbeidsmiljøet, og om fokus på arbeidsmiljø i egen organisasjon har hatt noe å si for hvordan AKS har vært et tiltak i relasjon til dette. I den forbindelse har informantene fortalt hvordan de oppfatter AKS i relasjon til å skape et bedre arbeidsmiljø med bedre kommunikasjon og samhold. Det har også vært viktig å få fram hvordan de har oppfattet egne ledere som rollemodeller og hvilken påvirkning disse har utøvd. Siden deltakelsen har vært såpass lav på spesielt de eksterne arrangementene, mener informantene at den forventede effekt innenfor kommunikasjon og samhold har vært forbeholdt dem som har stilt opp på disse.

Det tredje fokuset har vært rettet mot deltakernes egne opplevelser av de tilbudene AKS har hatt på programmet, og om det har vært noe de har savnet. Videre har det vært viktig å få høre om hvilke sosiale funksjoner andre opplevelser og arrangementer på egen arbeidsplass fremmer. Interne arrangementene kan også ha betydning for arbeidsmiljøet, og det kom fram at både Midttun og Høyborg hadde flere arrangementer i året som ble beskrevet som vellykket i forhold til å skape samhold på arbeidsplassen. Funnene viste at interne arrangementer de ansatte sto for selv, hadde en bedre prognose på samhold enn hva AKS som ekstern tilbyder kunne gi.

Avslutningsvis har det vært en kort gjennomgang av norsk kulturpolitisk utvikling, noe som mediene har fokusert mye på i den senere tid. Det har vært interessant å se om informantene har fått med seg dette, og om de eventuelt har sett AKS i sammenheng med den kultur- og næringspolitikk Norge nå fører, som involverer fylker, regioner og kommuner mer aktivt enn tidligere. Det som funnene her viste, var at de fleste nok ser på AKS som et flott kulturelt bidrag som de har vært heldige å få være med på. I diskusjonen vil det bli mer drøfting rundt dette og de andre temaene som analysen har gått igjennom.

¹⁶⁴ (AKS, u.å.)

5. DISKUSJON

5.1. Innledende

Denne diskusjonsdelen vil sette det todelte forskningsspørsmålet opp mot analysen av datamaterialet. I første del av forskningsspørsmålet ønsker jeg å finne svar på hvilken betydning den enkelte bedrifts fokus på arbeidsmiljøet har hatt å si for hvordan AKS har blitt opplevd i sammenheng med dette. Andre del ønsker jeg å se på hvilke kulturpolitiske føringer som har gjort at prosjekter som AKS er blitt startet opp, og hvilken relasjon disse føringene har til det å skape bedre arbeidsmiljø i bedrifter. Ut fra det funnene har vist, er det gitt klare svar på at kvaliteten på de kulturelle arrangementene oppfyller intensjonen om at tilbudene skal ha høy kvalitet, og dette samsvarer også med hva annen forskning rundt AKS-prosjektet har vist. De som har deltatt på arrangementene har gitt uttrykk for at de har fått utvidet sin kulturelle horisont. I så måte har prosjektet vært en liten dannelsesreise for den enkelte, noe som annen forskning¹⁶⁵ enn min kan bekrefte. Når det gjelder påvirkningen på den enkelte organisasjons arbeidsmiljø, er det mer tvetydig, også sett i sammenheng med annen forskning på området. For meg har det vært av interesse å se nærmere på i hvilken grad de kulturpolitiske satsingsområdene også omfatter arbeidsmiljøfaktorer, og i så fall hvem dette skal rette seg mot. Her vil jeg trekke inn aktuelle stortingsmeldinger, og det vil bli en diskusjon rundt hvilken relasjon AKS-prosjektet kan ha til disse. Forhåpentligvis vil denne diskusjonen kunne være med på å belyse de to vinklingene i forskningsspørsmålet, og det er et håp å få fram hvordan AKS står i en større sammenheng innenfor norsk kulturpolitisk utvikling.

5.2. Den norske «kulturrevolusjonen»

Kulturpolitiske strategier

Som jeg har beskrevet mer inngående i teorikapitlet, er kultur som satsingsområde ganske omfangsrikt. Først og fremst dreier dette seg om hvilke strategier kulturnæringens bør føre for å kunne møte globale og teknologiske utfordringer i dagens samfunn. Dette er

¹⁶⁵ (Borgen & Elvestad, 2010, August; Sørensen, 2010)

problemstillinger som mange utøvende kunstnere til daglig møter, og det kan gi økonomiske konsekvenser som kan være avgjørende for hvorvidt de kan fortsette sitt virke. I denne sammenheng har det i en del år vært et stort engasjement i forbindelse med å knytte kulturnæringen sammen med annen næringsvirksomhet, for å oppnå en synergieffekt. Mange av hovedretningene innenfor dette arbeidsfeltet blir beskrevet i Stortingsmelding nr. 48. Meldingen gir en oversikt over de satsingsområder og strategier kulturpolitikken nødvendigvis bør føre inn i framtiden, men som teorikapitlet viser, bygges videre på tidligere vedtak og meldinger. Et hovedtrekk er at den profesjonelle kunsten må fortsette å ha sin forankring i det faglige og som en verdi i seg selv, og at det må være kvalitet over de kunstneriske utøvelsene. Kulturlivet må anses som en nødvendig motvekt mot de ensrettede og kommersielle krefter som rår i dagens samfunn, og på denne måten være en styrke for samfunn og individ, også for spesielt utsatte grupper. Kultur kan med andre ord brukes til så mangt, men utøvelsen skal være godt faglig forankret. Som nevnt omhandler Stortingsmelding nr. 48¹⁶⁶ oppgaveendringer fylkeskommunalt og på lokalt nivå. Endringen har vært en strategi for å styrke fylkeskommunen regionalt, og for å styrke fylkesmannens rolle som utviklingsaktør. Regjeringen har i forlengelsen av dette kommet med *Kulturløftet*¹⁶⁷, hvis hovedmålsetning er at innen 2014 skal 1 prosent av statsbudsjettet gå til å fremme kulturfeltet. Satsing på kultur er i dag blitt et politisk og sosialt anliggende for regjeringen, ved at kultur kan gi fordeler når det gjelder næringsliv, arbeidsplasser, inkludering, helse og kreativitet.

Samarbeid mellom kultur og næring har hatt sine begrensninger tidligere. Dette har hatt med de vidt forskjellige måtene disse næringene har tilnærmet seg markedet på. For utøvende kunstnere har det vært viktig å beholde sin kunstneriske uavhengighet og egenart, og ikke bli for kommersialisert. I dag er det slik at kulturfeltet har måttet gi opp noe av denne uavhengigheten for å overleve under de raskt skiftende markedsendringene i en globalisert verden. I forbindelse med Stortingsmelding nr. 19¹⁶⁸, har det vært nødvendig å fristille fylkeskommuner og lokale aktører, slik at de kan være lokale og regionale utviklere. Dette har også kommet kulturfeltet til gode. Det er interessant å se på AKS-prosjektet i relasjon til dette, for det kan stå som et velegnet eksempel på fylkeskommunal utviklerrolle, hvor koblingen

¹⁶⁶ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2003)

¹⁶⁷ (Kulturdepartementet, u.å.)

¹⁶⁸ (Kommunal- og regionaldepartementet, 2002)

mellom kultur- og næringsfeltet ser ut til å være i vekst. Stortingsmelding nr. 22¹⁶⁹ ser mer helhetlig på samspillet mellom kultur og næring, ved at et slikt samarbeid ikke bare har betydning for økonomiske interesser, men også for hele samfunnet og for å opprettholde velferd. Emner som innovasjon og entreprenørskap blir satt på dagsordenen i sammenheng med mer verdiskapning i distrikter og i utkanter spesielt. Da jeg leste dette materialet virket det litt uklart om det er kulturvirksomhetene som skal bli mer innovative eller om det å oppleve kultur i næringsliv og på arbeidsplasser skal skape dette. Som man kan se på departementenes sider og likeså på hjemmesiden til Vestfold fylkeskommune¹⁷⁰ og likeså hos AKS¹⁷¹, blir det forstått som det siste; altså at kultur i arbeidslivssammenheng vil skape mer trivsel og motivasjon, og derved flere innovative ansatte og bedrifter. De kvantitative dataene fra annen forskning rundt AKS kan i noen grad bekrefte dette, men siden deltakelsesmønsteret ser ut til å være en utfordring, vil det være relativt mange som ikke får med seg de tiltenkte impulser. Et rasjonelt resonnement vil da være at kultur som spesifikt arbeidsmiljøtiltak har noen forutsetninger som må oppfylles før det kan gi uttelling i forhold til mer innovative bedrifter. Dette kan begrunnes med funn som er gjort i min undersøkelse, som viser at kulturarrangementene ga en midlertidig fellesskapsfølelse til dem som valgte å være med. Utover den sosiale «der og da-effekten» i forbindelse med kulturarrangementene, fortsatte de sosiale relasjonene å fungere på samme nivå som før. Informantene ga uttrykk for at det heller ikke hadde noen uttelling i forhold til mer fellesskapsfølelse mellom ansatte og arbeidsgivere. Her kan det se ut som forhold ved ledelsens håndtering av AKS spiller en rolle, noe det blir skrevet mer i neste avsnitt. Nå er det slik at AKS ikke er alene om å være bidragsyter i forhold til å skape et godt sosialt miljø på de arbeidsplassene de har et samarbeid med. Som det har kommet fram fra informanter i begge de organisasjonene som er involvert, er ansatte selv med på å skape sosiale rammer ved å arrangere alt fra pizzafest til fredagspils. Interne tilstelninger som sommerfester og juleavslutninger er populære tiltak og festlige anledninger, og oppmøte er veldig bra helt fra topp til bunn i organisasjonene. Dette bekreftes også av funn som er gjort i de andre undersøkelsene relatert til AKS, og i lys av dette blir det tydelig at AKS som et eksternt innslag, står litt på sidelinjen av den vedtatte og interne organisasjonskulturen. En av informantene sa at det å gjøre noe sammen internt, på tvers og mellom fagmiljøer, så ut til å være vel så effektivt i forhold til å øke samhandling og å drive relasjonsbygging. Det å være

¹⁶⁹ (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2005)

¹⁷⁰ (Vestfold fylkeskommune, 2012)

¹⁷¹ (AKS, u.å.)

delaktig i interne aktiviteter og ta ansvar for eget sosialt miljø, ser ut til å ha stor betydning for de ansatte.

Kulturpolitikk og arbeidsmiljø

Etter tilbakeblikket på den kulturpolitiske utviklingen i Norge, er tiden inne for å diskutere om det i denne utviklingen også har vært en målsetting å satse på arbeidsmiljøet for andre næringer enn kulturnæringen. Som det tidligere er sett på, er et tettere samarbeid mellom næring og kultur er ansett for å kunne generere et bedre arbeidsmiljø i form av mer motiverte og innovative ansatte¹⁷². Men har norsk kulturpolitikk lagt spesifikke føringer og strategier for å bygge arbeidsmiljø eller organisasjonskultur? Slik det framstår i de stortingsmeldingene som vedrører det kulturpolitiske feltets utvikling, og som refereres i teorikapitlet, kan det vanskelig finnes holdepunkter for at det har vært arbeidsmiljøet på generell basis som har vært målsetningen. Formålet har vært å legge strategier for å kunne håndtere de utfordringer man har sett komme i horisonten, i form av globale og teknologiske motkrefter og endrede samfunnsforhold. Dette har vært en høyst nødvendig strategi for å forhindre at norske kunst- og kulturfelt skulle bli et offer på globaliseringen og kommersialiseringens alter. Ved å ta i bruk verktøy som næringslivet ellers bruker, som for eksempel sponsorer, har kulturnæringen vokst til høyder man tidligere bare kunne drømme om. Kultursatsing og sponsorvekst har vært oppe i den generelle samfunnsdebatten en tid, og Aftenposten har hatt en serie knyttet til nettopp norsk kulturutvikling. Det kan være interessant å se mer på denne diskusjonen, hvor blant annet en artikkel tar for seg sponsorveksten innenfor kulturnæringen spesifikt¹⁷³. Det er firmaet Perduco Kultur¹⁷⁴ som har gjennomført undersøkelse på vegne av Arts and Business, og noe av tallmaterialet kommer også fra Kultur- og næringslivsundersøkelsen i 2010, denne også gjennomført av Perduco. Det som kan være av interesse er at samarbeidet mellom kunstnere og bedrifter på tre år økte fra 12 til 19 prosent, og dette ser bare ut til å øke. Undersøkelsen viser at 42 prosent av norske bedrifter ønsker å sponse kulturlivet i 2012, og det oppgis at man tror at det å støtte kulturlivet vil øke egen markedsverdi og omdømme. Det ser ikke ut til at bedriftsledere i denne sammenheng tenker spesifikt på kultur som et arbeidsmiljøtiltak, men heller som et proaktivt framstøt for å vinne markedsandeler i omgivelsene.

¹⁷² (Kultur- og kyrkjedepartementet, 2005)

¹⁷³ (Østrem, 2012)

¹⁷⁴ (Perduco, 2012)

I rapporten *Tango for to*¹⁷⁵ blir det redegjort for de begrunnelser myndighetene har hatt for å fremme og øke samarbeidet mellom kultur og næring i den grad det er gjort. Det ses spesielt et stort utviklingspotensial i å koble områder som næring-, kultur- og velferdspolitikken sammen, da disse tidligere har vært ganske adskilte områder. Intensjonen har vært at dette kan være en måte å styrke norsk kunst og kultur i en krevende tid. En naturlig følge av dette er at det kan skapes innovasjon innenfor bedrifter som lever av å levere kunst og kultur, og skapende yrker får et tiltrengt løft. Dette vil medføre et vist konkurransefortrinn, noe som er viktig når man er avhengig av å brødfø seg i et globalt marked. Bakdelen ved utviklingen er at kulturlivet kan bli for kommersielt, og at den kunstneriske uavhengighet avstumpes. Tidligere var dette gode argumenter i diskusjonen rundt sponsorer innen kulturlivet. Det ser ut til at det har vært et nødvendig onde å endre strategi her, og i dag blomstrer altså norsk kulturliv som aldri før med svært god hjelp fra næringslivets sponsorer fra næringslivet.

Det som bør diskuteres er hvem som tjener hva som følge av dette samarbeidsprosjektet, og hvem høster flest fordeler av kulturnæringen eller næringslivet generelt? I første omgang framstår dette seg som et unikt satsingsområde innenfor norsk kulturpolitikk, for å utvikle eget felt i en tid full av store endringer sett i en global sammenheng. For næringslivet på generell basis kan effekten av dette samarbeidet være økt innsats og større motivasjon fra de ansattes side. Innovasjon og kreativitet er viktige faktorer for enhver organisasjon, og dette er faktorer som kan øke organisasjonens framdrift og gi et godt omdømme. På denne måten blir kulturdeltakelse et virkemiddel til å oppnå større grad av attraktivitet, ved at det øker konkurransefordelene til den enkelte bedrift. Funn hos Sørensen¹⁷⁶ tilsier at bedriftene hun undersøkte ikke kunne knytte kunst- og kulturopplevelsene til egen kjernevirksomhet. Derfor ble områder som organisasjon- og produktutvikling, rekruttering og merkevarebygging ikke nevneverdig påvirket av å innlemme kultur på arbeidsplassen. Som en motsetning til dette ser fylkeskommunen i Vestfold¹⁷⁷ at det nettopp er slike områder som kan bli styrket ved et AKS-medlemskap, ved at kultur kan være med på å forløse slike kvaliteter den enkelte medlemsbedrift. Som det blir skrevet mer om under, har egne funn ikke kunnet bekreftet at slike kvaliteter som man har sett for seg, har blomstret i de to organisasjonene jeg har

¹⁷⁵ (Kulturdepartementet & Nærings- og handelsdepartementet, 2001)

¹⁷⁶ (Sørensen, 2010)

¹⁷⁷ (Vestfold fylkeskommune, 2012)

undersøkt. Men som det blir sagt hos Spord Borgen og Elvestad¹⁷⁸, er dette vanskelige ting å måle.

Dette er å anta at ledelsen i de to organisasjonene som er med i denne undersøkelsens kvalitative materiale, har hatt forhåpninger til egen AKS-deltakelse slik de som er sett over. Ut i fra de opplysninger informantene har kommet med, er det lite som tyder på at de forventningene man eventuelt kan ha hatt til mer innovasjon, kreativitet og bedre omdømme, har blitt innfridd i den enkelte bedrift.. Ved at ledelsen har opptrådd lite samlende om dette kulturprosjektet, kan overnevnte eventuelle effekter ha blitt forpurret. Samme sett av ledere ser heller ikke ut til å betrakte AKS-medlemskap i en arbeidsmiljøkontekst, så det kan være vanskelig å forstå hva dette prosjektet skal tilføre disse arbeidsplassene utover kulturopplevelser av høy kvalitet. På bakgrunn av dette har det vært vanskelig å styrke de relasjonelle forholdene mellom ansatte og ledere. Slik jeg har forstått informantene, har manglende enhetlig strategi for å bruke dette kulturprosjektet for hva det er verd, gjort at deltakelsen har vært på et lavere nivå enn forventet, da spesielt i forhold til de eksterne.

Deltakelse i dette kulturprosjektet koster en sum penger¹⁷⁹, avhengig av organisasjonens størrelse og antall ansatte. Derfor vil bedrifter med god økonomi, som for eksempel de offentlige foretakene som er med i min undersøkelse, ha anledning til å benytte seg av dette tilbudet. Andre mindre og private foretak som ikke har den samme økonomisk evne til dette, vil falle utenfor tilbudet. Sett i en slik sammenheng vil nåværende regjering ikke lykkes med å nå målsetningen om at kultur skal nå ut til alle, uavhengig av sosial status og gruppetilhørighet. Det blir tatt opp mer om dette i et senere avsnitt i relasjon til forskning rundt kultursatsingens kostnader og budsjetter.

Kultur som dannelsesreise

Fra forhold relatert til utvikling av kulturfeltet, sponsing og arbeidsmiljø, vil det nå dreie seg om hva kulturtilbud som AKS kan tilføre samfunn og individ på en annen og dypere måte. Som det er sagt i flere anledninger tidligere, har alle undersøkelser som er gjort i tilknytning til AKS kunnet vise til stor tilfredshet med kulturtilbudenes kvalitet og bredde. Det har vært

¹⁷⁸ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁷⁹ (AKS, 2012)

mye skryt og mange godord å høre, dette på tross av at folk har vært med på arrangementer de tidligere ikke har hatt noe forhold til. I min undersøkelse har informantene gitt uttrykk for at programmet hadde vekt undring og nysgjerrighet, og samtlige mente de hadde fått en mer utvidet kulturell horisont, noe som ga mersmak. Det kan være av interesse å diskutere den kulturelle utviklingen som skjer på det individuelle planet, noe som igjen vil medføre endrede holdninger på samfunnsnivå. En slik endring kan også betegnes som en dannelsesreise for dem som deltar i kulturprosjekter som AKS eller tilsvarende. Hos Spord Borgen og Elvestad¹⁸⁰ ser vi at dette er et tema, likeså hos Sørensen¹⁸¹. Hva menes med dette, og hva kan dette generere?

Samfunnet i dag inneholder mange former for sosiale forskjeller som følge av etablerte skillelinjer som har befestet seg over mange år og skiftende forhold. Slike skillelinjer er godt etablert i forbindelse med bruk og tilegnelse av kunst og kultur, og mange faktorer kan være avgjørende her. Noen av disse utfordringene blir tatt opp hos Danielsen¹⁸², som ser på sosiale skillelinjer innenfor kunst- og kulturpublikummet. Han ser grupperinger innenfor kulturpublikummet i sammenheng med hvilken alder, kjønn eller utdanning de har. I min undersøkelse har det ikke disse momentene blitt vektlagt, men dette som Danielsen¹⁸³ er inne på, kan si noe om hvilke utfordringer AKS har stått over for i henhold til å nå alle, uavhengig av smak og status. Men det er kanskje heller slik at dette prosjektet først og fremst har hatt fokus på å formidle høy kvalitet på det som tilbys deltakerne. Hos Sørensen¹⁸⁴ ble dette med å være noe for alle diskutert, og funnene viser at AKS først og fremst er en tilbyder etter egen evne og vilje. Å være publikummer slik Danielsen¹⁸⁵ ser det, kan også være en måte å være sosial på, og det kan være med på å befeste sosialitet, tilhørighet og identitet. Dette er momenter som godt kan forenes med å bygge en god organisasjonskultur, noe det kan antas at de fleste av AKS-medlemsbedriftene har sett for seg at de vil oppnå i starten. At kultur både kan skape sosiale skillelinjer og samtidig binde sammen er interessant, og det har vært den sittende regjeringens målsetning å få til mindre av det første og mer av det siste.

¹⁸⁰ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁸¹ (Sørensen, 2010)

¹⁸² (Danielsen, 2006)

¹⁸³ (Danielsen, 2006)

¹⁸⁴ (Sørensen, 2010)

¹⁸⁵ (Danielsen, 2006)

I sammenheng med dannelses ser både Spord Borgen og Elvestad¹⁸⁶ og Sørensen¹⁸⁷ på DKS, et prosjekt som hadde sin spede begynnelse i Vestfold og siden er blitt et nasjonalt satsingsområde. Prosjekter som DKS og tilsvarende med AKS, kan over tid være med på å bryte ned etablerte grenser og bryte sosiogeografisk tilhørighet. Når det gjelder DKS, har tanken vært at barn og unge i tidlig alder skulle få smakebiter av et bredt spekter av kunst og kultur. Disse opplevelsene innfor kunst- og kulturfeltet har vært starten på en dannelsesreise inn i det ukjente for mange elever. AKS blir sammenlignet med DKS i det materialet som Sørensen¹⁸⁸ har i sin forskning, og at de spiller samme rolle men AKS for et eldre publikum. Sett i en slik sammenheng kan AKS sammenlignes med en dannelsesreise for arbeidslivets deltakere. Ut fra det forskningsmateriale som foreligger, min undersøkelse inkludert, har funnene vist at for mange arbeidstakere er denne dannelsesreisen nå i gang. Dette vil muligens etter hvert vise seg å være det mest betydningsfulle som AKS og tilsvarende prosjekter kan bidra med tilbake til samfunnet.

Kultursatsing under lupen

Norsk satsing på kultur har medført stor økning i de offentlige utgifter, og dette må til om regjeringen skal nå målsetning om at støtten til kultur skal opp i 1 prosent av statsbudsjettet innen 2014. Mange spør nå om hva all denne kultursatsingen fører til, og jeg ønsker å se litt nærmere på hvilke tanker BI-professor Anne-Britt Gran har om dette. I Aftenpostens kulturdel¹⁸⁹ framkommer det at med de store bevilgninger som kulturfeltet har fått de senere årene, er det naturlig å spørre om hva samfunnet får tilbake ved dette. Ifølge Gran er norsk kulturpolitikk for mye styrt av følelser og intuisjon. Når det dreier seg om et så historisk løft som det man ser innenfor kulturfeltet, etterspør hun mer faktabasert kunnskap om virkningene av dette. Videre mener hun å kunne vise til at bruk av de tradisjonelle kulturformene fortsatt er styrt av klasseskiller, og at det ikke er noe som tilsier at disse forskjellene forsvinner. Allikevel er det en tendens til at mange aktører jobber bevisst med egen publikumsutvikling, for å nå det brede lag av samfunnet. Kulturløftet¹⁹⁰ har som målsetting å gjøre Norge til en framtrædende kulturnasjon, men dette ser fortsatt ut til å ligge et stykke inn i framtiden. Allikevel ser Gran håpefullt på den brede oppslutningen om DKS, siden dette er et kunst- og

¹⁸⁶ (Borgen & Elvestad, 2010, August)

¹⁸⁷ (Sørensen, 2010)

¹⁸⁸ (Sørensen, 2010)

¹⁸⁹ (Nipen, 2012)

¹⁹⁰ (Kulturdepartementet, u.å.)

kulturtilbud som gis til det brede lag av samfunnet, noe som kan være med på å bryte ned tradisjonelle kulturvalg. Nasjonal satsing på denne type prosjekter, mener Gran på sikt kan føre til endring i forhold til å utjevne kulturelle og sosiale klasseskiller. I denne artikkelen blir ikke AKS nevnt, men prosjektet har i sammenheng med annen forskning som har vært involvert, blitt sett på som et middel til mer kulturell dannelse i blant voksne arbeidstakere. Om dette igjen kan ha betydning for arbeidsmiljøet, slik denne oppgavens forskningsspørsmål etterspør, er det bare tiden som kan vise.

5.3. Sammendrag

For å samle inntrykkene fra avsnittene over, viser min og andres forskning rundt AKS, at det er skapt mye trivsel blant de som har deltatt, men deltakelsesprognosen har vært en utfordring for de enkelte organisasjoner. I det utvalget som min undersøkelse har sin informasjon fra, kommer det tydelig fram at det ikke hersker en enhetlig strategi for hva AKS kan tenkes å generere i den enkelte av disse organisasjonene, noe som har ført til at ledelsen blir oppfattet som splittet i synet på deltakelse. I stede for å samle organisasjonen og bygge opp det psykososiale arbeidsmiljøet, har deler av ledelsen i begge disse organisasjonene opptrådd tvetydig. På den annen side har informantene fortalt om andre arrangementer og ting som gjøres i fellesskap, på tvers av organisasjonenes fagmiljøer og nivåer, som har stor betydning for de sosiale prosessene. Ut fra annen forskning kan de funnene jeg refererer til i en viss grad bekreftes, men variablene i det kvantitative materialet har ikke hatt til hensikt å gå så dypt inn på dette området. Dette kan reises tvil om AKS som kulturprosjektet kan bidra i vesentlig grad i forhold til å være et arbeidsmiljøtiltak, eller som brobygger mellom ansatte og ledere. Denne type endringer ser ut til å være noe den enkelte organisasjon må ta tak i innenfra, og dette fordrer først og fremst en enhetlig innsats fra ledelsens side. Første del av forskningsspørsmålet ser på om den enkelte organisasjons eksplisitt fokus på å styrke arbeidsmiljøet før de ble en medlemsbedrift, kan ha betydning for det utbytte AKS-deltakelse har gitt. Ut fra de funn som er framkommet i relasjon til dette med arbeidsmiljø, kan det svares både et klart ja og et klart nei. Dette kan begrunnes med at disse to bedriftene ser ut til å ha et ganske forskjellig utgangspunkt når det gjelder fokus og satsing på eget arbeidsmiljø. En fellesfaktor er de tvetydige holdninger ledergruppene har til deltakelse på arrangementer i regi av AKS. Dette ser ut til å avdekke ledelsens manglende tro på at AKS kan tilføre deres organisasjon et vesentlig løft i relasjon til det psykososiale arbeidsmiljøet, og at det heller ikke er å anse som et middel til å oppnå mer innovative og motiverte ansatte.

Det har i denne diskusjonen og i de andre delene for øvrig, blitt sett på de kulturpolitiske føringer som ligger til grunn for at forskjellige kulturprosjekter har blitt igangsatt rundt om i landet, hvor AKS er et av disse. Å bruke dette materialet har til hensikt å belyse andre del av forskningsspørsmålet, hvor det blir spurt om hvilke kulturpolitiske føringer som ligger til grunn for oppstart av prosjekter som AKS, og om disse føringene har hatt til hensikt å styrke det generelle arbeidsmiljøet i næringslivet. Bakgrunnen for den store kultursatsingen i Norge det siste tiåret er sammensatt, men det har i korte trekk dreid seg om å danne en buffer mot de globale og teknologiske utfordringer kunst- og kulturfeltet står overfor. Store samfunnsendringer har ført dette med seg, og det har vært en velbegrunnet bekymring for de skapende yrkers framtid. Kultursatsingen hatt fokus på de arbeidsforhold kunstnere har, og at det bør legges til rette for at de fortsatt har en sikker framtid som utøvere. For å få fart på dette har man sett at et samarbeid mellom kultur og næring kan gi en synergieffekt, og næringslivets på sin side har antatt at deres gevinst vil være i form av mer motiverte og innovative ansatte. Rent økonomisk kan dette være en vinn-vinn situasjon for begge parter. Når jeg har lest igjennom dette materialet, finner jeg ikke at det er skrevet noen eksakt om at psykososialt arbeidsmiljøet på generell basis vil bli styrket i de næringene som deltar. Et overordnet ønske har vært å legge forholdene til rette for at de enkelte fylker kan være utviklingsaktører, noe som AKS kan være et godt eksempel på. Vi har sett at det nå etterspørres mer faktabasert kunnskap om hva samfunnet egentlig får igjen for den store kultursatsingen. Dette er noe næringslivet som storkonsument av kultur per i dag, nok vil komme til å etterprøve i langt større grad i framtiden.

Vi så over at forskere ønsker å se mer på hva samfunnet sitter igjen med etter at flere regjeringer har satset så mye på kulturlivet. Funn i flere undersøkelser som har vært omtalt her, viser at ansatte opplever bredden på kulturtilbudene som positivt, og det har vært med på å utvide deres kulturelle horisont. Slik sett kan AKS være et redskap til mer dannelse innenfor kulturfeltet, noe som på sikt kan ha betydning for nedbygging av sosiale og kulturelle klasseskiller. I forbindelse med DKS har barn og unge fått et bredt tilbud av kunst og kultur, noe som kan være med på det samme, ved at ulike grupper gis muligheter til å utvikle eget kulturelt ståsted uavhengig av sosial status. Siden dette med dannelse er noe som på sikt kan ha betydning for egalitær og velferdsmessig utvikling i det norske samfunn, kan dette være et område hvor samfunnet får tilbake noe av det kultursatsingen har kostet.

6. AVSLUTNING

Innledende

Denne masteroppgavens tema har vært å se kulturtilbud i relasjon til arbeidsmiljøtiltak, noe som har medført et dypdykk i utviklingen innenfor norsk kulturpolitikk. Hensikten er å få fram hva som har vært bakgrunnen for den vending utviklingen har hatt, og på hvilken måte dette har muliggjort at prosjekter som AKS har blitt realisert. Her kan nevnes fylkespolitiske endringer innenfor forvaltningsområdet, men det er også et resultat av historisk store bevilgninger til kunst- og kulturfeltet. Etter denne gjennomgangen framstår ikke AKS lenger bare som et flott tiltak utført av engasjerte kulturmedarbeidere i Vestfold fylkeskommune, men heller som en brikke i et større spill rejsert av proaktiv kulturpolitikk.

Forskningsspørsmålet

Når det gjelder selve forskningsspørsmålets utforming, har det vært interessant å se om ansatte i de bedriftene som er med i AKS synes dette prosjektet har ført til bedre arbeidsmiljø og mer fellesskap mellom ansatte og ledere. Videre er det vært av interesse å se dette i sammenheng med den arbeidsmiljøprofil bedriftene i utgangspunktet fører. For det andre har det vært viktig å forstå de grunnleggende prosesser i norsk kulturutviklingen, noe som har muliggjort at prosjekter som AKS har grodd fram i fylker og lokale settinger. Det har også vært interessant å se om det ligger føringer i norsk kulturpolitikk som spesifikt kan knyttes til bedrifters arbeidsmiljø på generell basis. Som det kommer fram her, har forskningsspørsmålet vært todelt og lyder som følgende:

- *Hvilken betydning har den enkelte bedrifts fokus på å styrke arbeidsmiljøet for hvordan kulturtilbud som AKS oppleves i relasjon til dette feltet?*
- *Hvilke kulturpolitiske føringer ligger til grunn for å starte opp prosjekter som AKS, og hvilken relasjon kan dette ha til bedrifters arbeidsmiljøforhold?*

Denne vinklingen har vært bred og har krevd både fenomenologisk og forvaltningsmessig innsikt. Når det gjelder det første, har dette dreid seg om å få tak i hva de respektive informantene har hatt å fortelle om egen opplevelse og organisasjonens deltakelse i AKS-prosjektet. For å kunne få et fyldig svar på dette, har spørsmålsvinklingen vært ganske bred.

Informantene har blitt spurt om egne opplevelser av selve kulturarrangementene, og om de sosiale og arbeidsmessige forholdene har endret seg ved bruk av kultur i jobbsammenheng. Spesielt har det vært interessant å finne ut om forholdet mellom ansatte og arbeidsgivere eller ledere har blitt styrket. På bakgrunn av dette ble det spurt om den enkelte bedrifts grunnleggende fokus på arbeidsmiljøet kan ha hatt noe å si for hvordan AKS har blitt mottatt i i relasjon til dette. I forbindelse med andre del av forskningsspørsmålet, har det vært nødvendig å skissere noe avgjørende føringer i norsk kulturpolitikk, noe som har endret strategiene innenfor norsk kunst- og kulturfelt. Her kan AKS tjene som et utmerket eksempel på denne utviklingen, og nøkkelord her kan være samarbeid mellom kultur og næring. Hensikten har vært å oppnå en synergieffekt til begge parter tilfredsstillelse. Kulturfeltet har på denne måten blitt mer markedsorientert, med de positive effekter dette kan føre med seg. Næringslivet på sin side har sett for seg mer motiverte, kreative og innovative ansatte, dette som en følge av kulturelle opplevelser i relasjon til jobben. På sikt kan dette føre til mer attraktive arbeidsplasser, med konkurransefortrinn i forhold til rekruttering av de beste arbeidssøkerne. Funn som er gjort i forbindelse med denne undersøkelsen kan si noe om hvem som ser ut til å ha oppnådd mest så langt.

Hva funnene har vist

Som vist over relateres første del av forskningsspørsmålet til den enkelte bedrifts fokus på arbeidsmiljøet, og hvilken betydning dette kan ha for hvilken effekt AKS har kunnet bidra med når det gjelder dette. Man har antatt at kulturelle tiltak i arbeidslivssammenheng vil føre til et tettere og mer sosialt miljø, med større fellesskap mellom ansatte og ledere. Det må først sies at informantene har opplevd at de kulturelle tilbudene har hatt stor bredde og vært av høy kvalitet. De har vært noen utfordringer i forhold til personlig smak, men dette mener informantene har ført til mer innsikt i andre sjangre enn dem de vanligvis har hatt et forhold til, og dette anses som positivt. Når det gjelder om kulturtilbudene har ført til økt sosialisering i arbeidshverdagen, kan dette vanskelig bekreftes. Det har vært et oppsving på disse områdene rundt selve arrangementene, men ellers fortsetter folk å samhandle som før. Om det har blitt mer fellesskapsfølelse mellom ansatte og arbeidsgivere eller ledere, er noe samtlige informanter avkrefter. Dette kan ha en sammenheng med at ledelsen på begge disse arbeidsplassene har vært splittet i synet på hensikten med AKS-deltakelse. Den ene organisasjonen slet i utgangspunktet med sin arbeidsmiljøprofil, mens i den andre var det

ingenting å utsette på dette; alt var rigget og på stell. Allikevel har funnene vist at begge disse organisasjonene sliter med deltakelse og tvetydighet fra ledergruppen i forhold til AKS. Det kan derfor ikke konkluderes med at den eksplisitte arbeidsmiljøprofilen i den enkelte av disse to organisasjonene har hatt betydning for effekten på dette i forhold til AKS-medlemskap. Men det funnene kan tyde på er at ledelsens tvetydighet når det gjelder deltakelse, kan ha hatt en negativ effekt både for hvor mange som har vært med på dette, og for hvordan forholdet mellom ansatte og ledere har utviklet seg. Dette kan også ha vært avgjørende for økt sosialisering i tilknytning til kulturarrangementene, og en mer samlet ledelse kunne ha ført til bedre oppmøte og en større effekt på arbeidsmiljøet.

Når det gjelder andre del av forskningsspørsmålet, har utviklingen innenfor norsk kulturpolitikk vist at det har vært klare føringer for at den enkelte fylkeskommune bør bli utviklingsaktører, ved at de er blitt mer fristilt enn tidligere. I denne sammenheng har koblingen mellom kultur og næring blitt ansett som viktig, og man har sett at kulturfeltet må møte de globale og teknologiske utfordringene i samfunnet i dag, ved å tilnærme seg de markedsmekanismer som næringslivet ellers bruker. Her er sponsorer et viktig supplement, noe som kulturlivet dag i høy grad livnærer seg på. Her har det vært en utfordring knyttet til at den kunstneriske frihet og uavhengighet ikke lenger ville forbli så uavhengig, men her har myndighetene måttet velge det beste av to onder. Det har blitt sett på om det i norsk kulturpolitikk har vært en ambisjon om å styrke norske bedrifers arbeidsmiljø spesifikt. Slik ser det ikke ut, men derimot har det har vært et ønske om å trygge arbeidsforholdene for utøvende kunstnere under de endrede forhold de arbeider i dag, ved blant annet å bruke mer kommersielle strategier.

Tanken om at et samarbeid mellom kultur og næring vil gi det norske næringsliv et vesentlig løft i sammenheng med psykososialt arbeidsmiljø, ser ikke ut til å ha blitt bekreftet i denne undersøkelsen. Eventuelle gevinster må kanskje tenkes i et større og mer helhetlig samfunnsmessig perspektiv.

Framtidsperspektiver

Min masteroppgave har tatt utgangspunkt i et kulturprosjekt i regi av Vestfold fylkeskommune, AKS. Ved blant annet å se dette prosjektet i relasjon til norsk kulturpolitikk, og samarbeidet mellom kultur og næring, blir det hevdet at kultur kan tilføre arbeidsplassene

kvaliteter som mer motiverte og innovative ansatte. I neste omgang vil dette gjøre at deltakerne øker sine konkurransefordeler, ved å bli mer attraktive for de beste arbeidssøkerne. Over har det blitt gjengitt noen funn i relasjon til forventede gevinster for bedriftene, men det kan se ut til at det er kulturnæringen selv som trekker det lengste strået. Det er allikevel ikke slik at kultur ikke har betydning, men det er ikke holdepunkter for å si at organisasjonskultur og arbeidsmiljø har blitt vesentlig påvirket. I løpet av den tiden jeg har jobbet med denne undersøkelsen, har jeg hatt noen samtaler med prosjektleder for AKS, hvor jeg har gitt uttrykk for at mitt anliggende har vært å se på om AKS- prosjektet er å anse som et velegnet arbeidsmiljøtiltak for de bedriftene som deltar. Videre at det ikke vært noe ønske for min side å skrive et festskrift om AKS, men heller se dette kulturprosjektet i en større samfunnsvitenskapelig kontekst. Helt fra den tiden AKS-prosjektet startet opp, har ambisjonene vært å gi deltakerne kunst- og kulturopplevelser av høy kvalitet, skape mer attraktive arbeidsplasser og øke fellesskapet mellom ansatte og arbeidsgivere (AKS, u.å.), og det er disse ambisjonene som har vært denne undersøkelsens utgangspunkt. Dette står i overenstemmelse med hva partene i arbeidslivet også har hatt av forhåpninger til et slikt samarbeid som dette. Overraskelsen var derfor stor da jeg i slutten av juni 2012 oppdaget at AKS hadde tatt bort dette på sin nye hjemmeside¹⁹¹, og dette er nå erstattet av ambisjonene om å «*Berøre, Begeistre, Utfordre*». Om denne endringen har hatt noe med erfaringer prosjektledelsen har gjort seg i løpet av den tiden dette har pågått, er uvisst.

Noen år har gått siden kultursatsingen i Norge skjøt fart, og nå ønskes det en faglig diskusjon¹⁹² rundt hva denne satsingen kan føre til, utover det å gi kunst- og kulturfeltet bedre vilkår som følge av endrede samfunnsforhold. Det som er mest interessant med denne debatten, er dette med at kultur kan ses i et dannelsesperspektiv, og at kultur er noe som kan tilføre samfunnet egalitære kvaliteter på sikt. Forskning viser at det fortsatt er store forskjeller i hva folk konsumerer, og at denne forskjellen følger etablerte sosiale skillelinjer. DKS kan være et eksempel på dette, hvor også segregerte grupper gis en mulighet til å tilegne seg uttrykksformer de ellers ikke ville hatt anledning til. Funnene i herværende undersøkelse peker også i retning av at utvidede perspektiver og dannelse kan være en dypere effekt av tilgjengeliggjort kultur. For å avklare effekten av hva kulturpolitisk tiltak virkelig fører til, leder nå professor Jan Grund¹⁹³ et regjeringsoppnevnt forskningsutvalg i relasjon til dette.

¹⁹¹ (AKS, 2012)

¹⁹² (Nipen, 2012)

¹⁹³ (Nipen, 2012)

Denne masteroppgaven har sett på sider ved norsk kulturpolitikk, og spesielt forholdet mellom kultur og næring. Det å være attraktiv er blitt brukt i sammenheng med at bedrifter, regioner og lokale områder mer og mer kobler seg sammen med kulturfeltet.

Telemarksforskning¹⁹⁴ har sett på om det er slik at steder blir mer attraktive av høy kulturfaktor. Deres data har vist at dette ikke kan bekreftes, men det er heller ikke stadfestet at kultur ikke betyr noe som helst for hvor attraktivt et sted er. Det er norsk kulturindeks som har vært utgangspunktet for denne forskningen. Svakheten ved materialet er at det bare er blitt sett på dette i et enkelt år, men Telemarksforskning ønske å gå videre med dette over en lengre periode. De ser at det kan være en sammenheng mellom hvor stor fraflyttingen fra et sted er og hvor mye som satses på kultur, og dette er noe som vil slå sterkere ut på kulturindeksen. Materialet sier ikke at de politiske konsekvensene av dette må være å satse mindre på kultur, men etter forskernes mening dreier dette seg mest om å skape *mer* kultur. Sitatet under kan være illustrerende i forhold til dette med attraktivitet og bosted, men også sett i sammenheng med kulturfeltets mulige påvirkninger på norsk næringsliv:

«Instrumentelle begrunnelser for at kultur skaper ringvirkninger, attraktivitet, tilflytning og så videre, viser seg å bygge på forutsetninger med svak eller ingen vitenskapelig holdbarhet»

(Vareide & Kobro, 2012)

¹⁹⁴ (Vareide & Kobro, 2012)

LITTERATULISTE

- AKS. (2012). *AKS - Arbeidslivets KulturSeilas*. Hentet 28. juni, 2012, fra www.arbeidslivetskulturseilas.no
- AKS. (u.å.). *AKS - Arbeidslivets KulturSeilas*. Hentet 25. februar, 2011, fra <http://aksvestfold.orgdot.no>
- Baklien, B., & Carlsson, Y. (2000). *Helse og kultur: prosessevaluering av en nasjonal satsing på kultur som helsefremmende virkemiddel*. Oslo: NIBR.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2009). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Borgen, J. S., & Elvestad, E. (2010, August). *Arts and cultural experiences among employees in workplaces: An empirical study of prospects, challenges and obstacles for combining welfare policy and economic efficiency of arts and cultural projects in Norwegian workplaces*. Paper presentert på The 6th International Conference on Cultural Policy Research, Jyväskylä, Finland.
- Brunvatne, S., & Skatteboe, D. H. (2011). *Dokumentasjon av Arbeidslivets KulturSeilas i Vestfold*. Hentet fra <http://aksvestfold.orgdot.no>.
- Danielsen, A. (2006). *Behaget i kulturen: en studie av kunst- og kulturpublikum*. Bergen: I kommisjon hos Fagbokforlaget.
- DKS. (2012). *DKS-Den Kulturelle Skolesekken*. Hentet 20. august, 2012, fra <http://dksvestfold.no/>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2011). *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Grimsø, R. E. (2005). *Personaladministrasjon: teori og praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Kristoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kommunal- og regionaldepartementet. (2002). *Nye oppgaver for lokaldemokratiet - regionalt og lokalt nivå*. (St. meld.nr 19 (2001-2002)). Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet. Hentet fra www.regjeringen.no
- Kultur- og kyrkjedepartementet. (1999). *Fra prosjekt til hverdagsliv: om Regjeringens kultur- og helsesatsning*. Oslo: Kultur- og kyrkjedepartementet.
- Kultur- og kyrkjedepartementet. (2003). *Kulturpolitikk fram mot 2014*. (St.meld. nr 48 (2002-03)). Oslo: Kultur- og kyrkjedepartementet. Hentet fra www.regjeringen.no
- Kultur- og kyrkjedepartementet. (2005). *Kultur og næring*. (St.meld. nr 22 (2004-2005)). Oslo: Kultur- og kyrkjedepartementet. Hentet fra www.regeringen.no
- Kulturdepartementet. (u.å.). *Kulturløftet*. Hentet 16. august, 2012, fra www.regjeringen.no
- Kulturdepartementet, & Nærings- og handelsdepartementet. (2001). *Samspill mellom kulturliv og næringsliv*. Oslo: Departementene.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvåle, G., & Wæraas, A. (2006). *Organisasjon og identitet*. Oslo: Samlaget.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. London: Harper & Row.
- Nipen, K. (2012, 7. februar). Verdensmester i kulturstøtte, *Aftenposten, Kultur*, s. 8-9.
- Perduco. (2012). *Perduco Kultur*. Hentet 23. august, 2012, fra <http://www.perduco.no>
- Pettersen, B., & Johansen, A. S. (2010). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (Arbeidsmiljøloven)*. Oslo: Gyldendal arbeidsliv.

Sørensen, T. (2010). *Arbeidslivets KulturSeilas: en studie av bedrifters motiver for å delta i et offentlig kunst- og kulturformidlingstilbud* (Masteroppgave). Høgskolen i Telemark, Bø.

Vareide, K., & Kobro, L. U. (2012). *Skaper kultur attraktive steder?* Bø: Telemarksforsking.

Vestfold fylkeskommune. (2012). *Kultur og næring er framtida*. Hentet 20. august, 2012, fra www.vfk.no

Østrem, V. H. (2012, 30. januar). Klar vekst i kultursponsing, *Aftenposten, Kultur*, s. 6-7.

VEDLEGG 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Leif Inge Magnussen
Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
Høgskolen i Vestfold
Postboks 2243
3103 TØNSBERG

Vår dato: 11.11.2011

Vår ref: 28326 / 3 / JSL

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.10.2011. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 08.11.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

28326

Et bedre arbeidsmiljø med kulturtilbud på jobben? Med fokus på Arbeidslivets Kultur.Seilas i Vestfold

Behandlingsansvarlig

Høgskolen i Vestfold, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig

Leif Inge Magnussen

Student

Mette Tangen

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Jygdis Namtyedt Kvalheim

Juni Skjold Lexau

Kontaktperson: Juni Skjold Lexau tlf: 55 58 36 01

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Mette Tangen, Urds vei 2, 3216 SANDEFJORD

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 28326

Formålet med prosjektet er å undersøke om kulturtilbud som Arbeidslivets Kultur Seilas (AKS) i Vestfold anses som en suksessrik faktor for arbeidsmiljøet, hvilken betydning den enkelte bedrift legger i å styrke arbeidsmiljøet på denne måten, og om det finnes andre beveggrunner bak politiske beslutninger om bevilgninger til slike tiltak.

Utvalget består av 4-6 ansatte (både i lederposisjon og ordinære arbeidstakere) i 2 bedrifter som er med i AKS-prosjektet i Vestfold. Førstegangskontakt opprettes ved at arbeidsgiver videreformidler informasjonsskrivet på studentens vegne, og ved at aktuelle ansatte tar direkte kontakt med student hvis de ønsker å delta. Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker skriftlig til deltakelse (jf. informasjonsskriv og samtykkeerklæring mottatt per e-post 08.11.2011).

Opplysningene samles inn gjennom personlig intervju og observasjon. Det benyttes lydopptak under intervjuene. Det registreres indirekte personidentifiserende opplysninger gjennom informasjon om fylke, arbeidsplass, stilling, alder og ansettelseslengde.

Det vil ikke registreres personidentifiserende opplysninger under observasjon (jf. e-post mottatt 08.11.2011). Observasjonsdelen av prosjektet er derfor ikke underlagt meldeplikt til personvernombudet for forskning ved NSD.

Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Høgskolen i Vestfold sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc, ekstern harddisk og cd til oppbevaring av personidentifiserende data. Vi anbefaler at alle filer som inneholder personopplysninger om deltakerne krypteres.

Datamaterialet anonymiseres senest ved prosjektslutt, 31.12.2012, ved at lydopptak og direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger slettes/endres på en slik måte at opplysningene ikke kan tilbakeføres til en enkeltperson.

VEDLEGG 3

Sandefjord, 4/10-2011

Hei!

Jeg er en student som gjennomfører Tverrfaglig master i samfunnsvitenskap ved Høgskolen i Vestfold. Tema for min masteroppgave vil være om kulturtilbud på jobben er en motivasjon for arbeidsmiljøet, og i så fall på hvilken måte. Videre ønsker jeg å se på andre beveggrunner for en politisk satsting slik man ser det ved at Arbeidslivets KulturSeilas (AKS) gjennomføres i regi av Vestfold fylkeskommune, ved hjelp av midler fra Kulturdepartementet.

Med dette som bakgrunn ønsker jeg å intervju 2-3 personer i denne bedriften. I utgangspunktet ville det være ønskelig med en fra ledelsen og en eller flere av de øvrige ansatte. Jeg skal forhåpentligvis gjennomføre en tilsvarende intervjurunde i en av de andre bedriftene som deltar i AKS-prosjektet. Spørsmålene vil dreie seg om den kunnskapen man har om AKS, hvordan arbeidsmiljøet var før dere ble med i dette, hvordan din opplevelse har vært av det dere har vært med på så langt, og om du synes dette har hatt betydning for arbeidsmiljøet på din arbeidsplass. Det vil også bli spurt om arbeidsmiljøområdet har vært et satsingsområde hos dere, og eventuelt på hvilken måte. I forlengelsen av dette er det ønskelig å få svar på om du som informant har noen tanker om andre tiltak som kunne vært mer egnet med tanke på arbeidsmiljøet i denne bedriften.

Selve intervjuet vil bli foretatt på din arbeidsplass, og et sted som er komfortabelt for deg. Jeg kommer til å bruke opptaker, og intervjuet vil ta cirka 30-50 minutter. Det vil bli brukt en intervjuguide som basis, men ut over dette håper jeg at intervjuet mer kan fortone seg som en samtale mellom oss. Tid og sted kan avtales som det passer best for deg, jeg avpasser meg etter dette. Det er viktig å få fram at det er frivillig å være med, og at det er fullt ut mulig å trekke seg underveis. Det vil ikke få konsekvenser for ditt forhold til arbeidsgiver om du ikke ønsker å delta eller om du senere velger å trekke deg. Allikevel vil jeg presisere at innsamlede

data behandles konfidensielt, og at ansatte vil bli anonymisert i den ferdige oppgaven. Hvis du har en lederrolle, kan det tenkes at du vil være gjenkjennbar i den ferdige oppgaven ved at det oppgis stillingstittel og bedrift. Videre vil alt intervjumaterialet bli slettet innen utgangen av 2012, og det er ingen andre enn veileder og jeg som får innsyn i det. Jeg kommer til å samle alt på en disk eller cd, som etter endt oppdrag blir slettet.

Om det skulle oppstå behov for kontakt er jeg å treffe på 95137016, eller på e-post Mette.Tangen@student.hive.no. Ellers kan du også kontakte min veileder Leif Inge Magnussen, ved Institutt for økonomi og ledelse, 33037107.

Denne studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Mette Tangen

Urds vei 2

3216 Sandefjord

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien rundt kulturtilbud og arbeidsmiljø, og ønsker å stille til intervju.

Signatur.....Telefon:

INTERVJUGUIDE

1. AKS-prosjektet i Vestfold er initiert av Vestfold Fylkeskommune ved kulturavdelingen, men hvilke andre parter står bak prosjektet?

2. Hva kjennetegner intensjonene bak AKS, slik du ser det?

- Er disse innfridd hos dere? Fortell!

1. Intensjon bak AKS er å få et mer attraktivt arbeidsmiljø, mer trivsel og større fellesskapsfølelse blant de ansatte, gjennom kulturopplevelser av høy kvalitet. Kan det ligge mer politisk motiverte hensyn bak, siden både NHO, LO og Staten er involvert?

- Nærings- og kulturpolitikk?

2. Hvordan har kulturopplevelsene passet deg?

- Hvor mange kulturopplevelser har du vært med på?
- Hva har du fått både mest/ minst ut av?
- Hvorfor er det slik?
- Er det det samme hva som tilbys bare dere får en hyggelig opplevelse sammen?

3. Dette er en stor organisasjon, men har arbeidsmiljøfaktorer som kommunikasjon, integrasjon og samhold blitt styrket etter at dere ble med i AKS?

- Forholdet mellom avdelinger og profesjoner?

4. Er det andre eksempler på endring du kan nevne, som kan tilbakeføres til at dere er med i AKS?

5. I utgangspunktet har alle organisasjoner et ønske om å satse på arbeidsmiljøet. Dette vil variere, men kan tidligere fokus på arbeidsmiljøet ha betydning for hvordan AKS blir mottatt blant ansatte?

- Fortell!

6. Har du noen tanker om andre tiltak som kunne vært mer hensiktsmessig for å styrke arbeidsmiljøet på din arbeidsplass enn medlemskap i AKS?

- Felles trim på jobben?
- Gå tur sammen i lunchen?
- Uformelle aktiviteter?
- Annet?

7. Hvordan var din umiddelbare opplevelse av arbeidsmiljøet i denne bedriften og i din avdeling da du startet her?

8. Hva motiverte deg til å begynne og jobbe her?

- Nye utfordringer?
- Kjente du noen fra før?
- Visste du noe om arbeidsmiljøet her før du startet?

Personalia

- Alder – under eller over 35 år
- Stillingsstatus – leder eller øvrig ansatt
- Ansettelseslengde
- Utdanning
- Barn

Alle kilder oppgitt.

Antall ord: 31420 – uten innholdsfortegnelse, litteraturliste og vedlegg